



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI BIPARTIT DAN TRIPARTIT DI KOTA PADANG

TESIS



ANA RAMADHONA
0821211056

PROGRAM STUDI HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS
2010

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI BIPARTIT DAN TRIPARTIT DI KOTA PADANG

ABSTRAK

(Ana Ramadhona, Program Ilmu Hukum Pascasarjana Unand, 110 halaman, 2010)

Perselisihan di bidang hubungan industrial dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan maupun yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja (PHK). Segala perselisihan dalam hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja dapat diselesaikan dengan cara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tujuan adanya campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil sehingga tidak ada lagi pihak yang merasa dirugikan.

Permasalahan penelitian ini terdiri atas (1) bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan tripartit di Kota Padang, (2) apa saja kendala-kendala yang dihadapi para pihak dalam pelaksanaan bipartit dan tripartit serta cara pemecahannya.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yaitu penelitian tentang pelaksanaan hukum khususnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Data penelitian dikumpulkan dengan studi dokumen dan wawancara. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang dilakukan melalui upaya bipartit dan tripartit, dari jumlah kasus yang diselesaikan terlihat bahwa para pihak lebih banyak memilih penyelesaian perselisihannya melalui tripartit yaitu mediasi dengan bantuan mediator dari pada penyelesaian perselisihan melalui bipartit dan PHI. Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan tripartit di Kota Padang belum sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 karena masih memberikan pengecualian-pengecualian terhadap beberapa kasus dengan tujuan untuk mempermudah para pihak menempuh jalan damai. Kendala-kendala yang dihadapi para pihak yaitu: buruh menerima saja keputusan pengusaha/perusahaan karena takut sanksi, keluhan pekerja kurang ditanggapi pihak pengusaha/perusahaan, sebahagian pengusaha tidak mempunyai itikad baik, pengusaha gengsi untuk mengakui kesalahan, buruh mudah terpengaruh oleh pihak lain, pekerja tidak disiplin, buruh/pekerja banyak menuntut kepada pengusaha/perusahaan, minimnya pemahaman buruh terhadap UU ketenagakerjaan, panggilan sering diabaikan oleh pihak pengusaha, pihak pengusaha minta penurunan pesangon, jumlah mediator kurang mencukupi, mediator tidak mempunyai upaya paksa. Upaya pemecahannya yaitu: pengarahan tentang peraturan perundang-undangan, para pihak mengedepankan perdamaian, hadir dalam setiap panggilan, pemerintah melakukan fungsinya, dan pemerintah menempatkan mediator di setiap Kabupaten/Kota.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang selalu malimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan suatu karya ilmiah dalam bentuk tesis ini dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit dan Tripartit di Kota Padang”.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, sebagaimana yang diharapkan dan masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan adanya sumbang saran yang konstruktif atau masukan yang sifatnya membangun sebagai penyempurnaan dalam mewujudkan tesis ini.

Dalam penulisan tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak terutama dari suami dan anak ku tercinta, Bobby Vauza S.E dan Faiha Dzakia Fauzana serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan doanya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini seperti yang diharapkan. Dengan setulus hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Direktur Program Pascasarjana, Ketua, Sekretaris, Bapak/Ibu Dosen Program Studi Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Andalas.
2. Bapak Dr. Kurnia Warman, S.H, M.Hum dan Bapak Bachtiar Abna, S.H, SU sebagai Ketua dan anggota komisi pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan sejak dari penyusunan proposal, penelitian dan penulisan tesis ini.

3. Bapak Prof. Dr. Yaswirman M.A, Dr. Ferdi S.H, M.H, Frenadin Adegustara S.H M.S dan Yoserwan S.H, M.H, LLM, selaku dosen undangan yang telah memberikan banyak masukan dan saran untuk kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Drs Jasri dan Ibu Yusmalinda S.Kom, selaku mediator pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang.
5. Vito Oktavia S.H, selaku Direktur Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Padang.
6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Andalas angkatan 2008, khususnya untuk teman-teman lokal A.

Akhirnya Penulis berharap semoga hasil penelitian yang dituangkan dalam tesis ini, akan bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan di bidang hukum perdata pada umumnya.

Padang, 20 Agustus 2010

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi

BAB I. PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Permasalahan.....	1
II. Rumusan Masalah.....	9
III. Tujuan Penelitian.....	9
IV. Manfaat Penelitian.....	9
V. Kerangka Teoretis dan Konseptual.....	10
A. Kerangka Teoretis.....	10
B. Kerangka Konseptual.....	14
VI. Metode Penelitian.....	22

BAB II. PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.....	29
1. Hubungan Industrial.....	30
2. Perselisihan Hubungan Industrial.....	39
B. Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Bipartit dan Tripartit.....	41
1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Bipartit dan Tripartit	43

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan

Hubungan Industrial.....	50
--------------------------	----

BAB III. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

MELALUI BIPARTIT DAN TRIPARTIT DI KOTA PADANG.....	52
--	----

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit.....	57
--	----

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Tripartit.....	68
---	----

C. Perselisihan Hubungan Industrial Yang Tidak Selesai Di Tingkat Tripartit.....	77
---	----

D. Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Tripartit.....	88
---	----

BAB IV. KENDALA-KENDALA YANG DIHADAPI PARA PIHAK DALAM PELAKSANAAN BIPARTIT DAN TRIPARTIT SERTA UPAYA

PEMECAHANNYA.....	101
-------------------	-----

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	105
--------------------	-----

B. Saran.....	107
---------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

GAMBARAN

DAFTAR BUSTUKA

B. Saran.....	101
A. Kesimpulan.....	102
BAB A. PENDAHULUAN.....	101
BETAKSIYAAI BIPAKTII DAN IKIPAKTII SEKTU PRAAA	
BAB IA. KENDATA-KENDATA YAND DINADAI PAKA PINK DATAM	
Melalui Tibranti.....	88
D. Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
Tibranti.....	11
C. Perselisihan Hubungan Industrial Yang Tidak Selesai Di Tingkat	
B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Tibranti.....	88
A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipanti.....	21
MEIATUI BIPAKTII DAN IKIPAKTII DI KOLA PADANG.....	23
BAB III. PENYELESAIAN PERSELTISHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
Hubungan Industrial.....	20
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1 : Kasus perselisihan hubungan industrial yang selesai di tingkat bipartit di Kota Padang Tahun 2007 sampai dengan Tahun 2009	60
Tabel 2 : Kasus perselisihan hubungan industrial yang selesai di tingkat tripartit di Kota Padang Tahun 2007 sampai dengan Tahun 2009	69
Tabel 3 : Kasus perselisihan hubungan industrial yang tidak selesai di tingkat tripartit di Kota Padang Tahun 2007 sampai dengan Tahun 2009	77
Tabel 4 : Perselisihan hubungan industrial di Kota Padang Tahun 2007 sampai dengan Tahun 2009	87

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Surat Pengaduan Amrin ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang	67
Lampiran 2 : Surat Panggilan I (Pertama) Terhadap Pimpinan Perusahaan PT. MHI dan Amrin	67
Lampiran 3 : Surat Panggilan II (Kedua) Terhadap Pimpinan Perusahaan PT. MHI dan Amrin	
Lampiran 4 : Surat Kesepakatan antara Pimpinan Perusahaan PT. MHI dan Amrin	67
Lampiran 5 : Surat Pengaduan Vera Wati ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang	75
Lampiran 6 : Surat Panggilan Pertama Terhadap Pimpinan Perusahaan Matahari Departemen Store dan Vera Wati	76
Lampiran 7 : Surat Panggilan Kedua Terhadap Pimpinan Perusahaan Matahari Departemen Store dan Vera Wati	76
Lampiran 8 : Perjanjian Bersama antara Pimpinan PT. Kurnia Asta Surya (Grafis) dengan Vera Wati	76
Lampiran 9 : Surat Teguran/Peringatan I (Pertama) Terhadap Erlina (Elisabeth)	82
Lampiran 10 : Surat Teguran/Peringatan II (Kedua) Terhadap Erlina (Elisabeth)	82
Lampiran 11 : Surat Teguran/Peringatan III (Ketiga) Terhadap Erlina (Elisabeth)	82
Lampiran 12 : Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT. Lembah Krya Terhadap Erlina	83
Lampiran 13 : Surat Pengaduan Erlina (Elisabeth) ke Dinas Sosial dan	

Tenaga Kerja Kota Padang	83
Lampiran 14 : Surat Panggilan Terhadap Pimpinan PT. Lembah Karya dan Erlina	83
Lampiran 15 : Risalah Perundingan Mediasi antara PT. Lembah Karya dan Erlina	83
Lampiran 16 : Surat Anjuran Mediator Terhadap Pimpinan PT. Lembah Karya dan Erlina	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Setiap manusia mempunyai sifat, watak dan kehendak sendiri-sendiri. Namun di dalam masyarakat manusia mengadakan hubungan satu sama lain, mengadakan kerjasama, tolong menolong, bantu membantu untuk memperoleh keperluan hidupnya. Di dalam memenuhi keperluan hidup sehari-hari, seringkali keperluan itu searah serta sepadan satu sama lain sehingga kerjasama tujuan manusia untuk memenuhi keperluan itu akan lebih mudah dan lekas tercapai. Tetapi, kepentingan-kepentingan itu sering kali pula berlainan bahkan ada juga bertentangan, sehingga dapat menimbulkan pertikaian yang dapat mengganggu keserasian hidup bersama. Dalam hal ini orang atau golongan yang kuat akan menindas orang atau golongan yang lemah untuk dapat memaksakan kehendaknya. Apabila ketidak-seimbangan hubungan masyarakat yang meningkat pada perselisihan tersebut dibiarkan, maka akan menimbulkan perpecahan dalam masyarakat. Oleh karena itu dalam kehidupannya masyarakat tersebut harus memperhatikan kaedah-kaedah, norma-norma ataupun peraturan-peraturan yang ada di dalam masyarakat tersebut.

Dalam kehidupan sosial sehari-hari, masyarakat satu dengan yang lain tidak lepas dari persoalan-persoalan perselisihan, baik perselisihan berbentuk keluhan, konflik maupun sengketa, yang diakibatkan oleh serangkaian interaksi sosial antar anggota masyarakat itu sendiri. Pengelolaan persoalan perselisihan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat satu dengan yang lain berbeda tingkat dan corak

penyelesaiannya. Dalam masyarakat sederhana, seperti masyarakat perdesaan umumnya, dimana hubungan sosial antar orang perseorangan atau antar kelompok tidak begitu kompleks menunjukkan bahwa dalam hubungan sosial antara orang yang satu dengan yang lain jarang sekali ada perselisihan, meskipun terjadi perselisihan penyelesaiannya pun sangat sederhana seperti mengusir, menjauhi, sindiran, dan menghindar. Mekanisme penyelesaian sengketa dalam masyarakat sederhana tidak serta merta dilakukan secara formal dan melibatkan aturan-aturan tertulis. Ini berbeda dengan kehidupan masyarakat sangat kompleks, seperti msyarakat di perkotaan. Pengelolaan penyelesaiannya juga rumit, meskipun infrastruktur ditingkatkan, bahkan suprastruktur seperti lembaga ekstra yudisial diterbitkan, persoalan-persolan hukum pun tetap bermunculan. Dalam kasus-kasus yang diselesaikan melalui peradilan formal, ternyata perkara semakin hari semakin menumpuk, penyelesaiannya pun membutuhkan waktu lama, birokrasi berkepanjangan dan sebagian keputusan akhir tidak memuaskan banyak pihak.

Secara umum penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui 2 (dua) proses. Proses penyelesaian sengketa melalui proses litigasi di dalam pengadilan, kemudian berkembang proses penyelesaian sengketa melalui kerjasama (kooperatif) di luar pengadilan. Orang tidak mudah menghapus citra bahwa dalam proses peradilan formal umumnya memiliki kelemahan. Pertama, proses peradilan berlangsung atas dasar permusuhan atau pertikaian antar pihak yang bersengketa mengingat pihak satu diposisikan secara berseberangan dengan pihak lain. Proses peradilan seperti itu akan menghasilkan bentuk penyelesaian yang menempatkan para pihak secara ter subordinasi, dimana pihak satu sebagai pemenang dan sebaliknya pihak lain

sebagai pihak yang kalah. Kedua, proses peradilan berjalan berdasarkan atas hukum formal, statis, kaku dan baku. Akibat keformalan ini menyebabkan para pihak terutama kuasa hukumnya akan mempersoalkan jenjang-jenjang hukum prosedural hingga memakan waktu panjang sehingga menyebabkan penyelesaian persoalan menjadi terabaikan atau tertunda.

Ketiga, proses peradilan sering tidak mampu menangkap nilai-nilai sosial budaya yang muncul dalam kasus sengketa karena para hakim merujuk pada aturan-aturan baku. Keempat, proses peradilan berjenjang-jenjang mulai dari institusi pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan institusi kasasi¹, jika yang terakhir inipun putusan hukum dirasakan tidak puas, maka yang bersangkutan dapat mengajukan peninjauan kembali dengan catatan ada ditemukan bukti baru (*novum*). Sebaliknya, melalui proses di luar pengadilan (*non litigasi*) akan dapat menghasilkan kesepakatan yang bersifat "*win-win solution*", dijamin kerahasiaan sengketa para pihak, dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif, menyelesaikan masalah secara komprehensif dalam kebersamaan dan tetap menjaga hubungan baik.² Dengan penyelesaian sengketa alternatif ini umumnya para pihak akan merasa puas dengan kesepakatan yang dihasilkan, karena dengan cara ini perselisihan tidak menjadi konflik terbuka. Para pihak disarankan untuk lebih menekankan pada musyawarah dan mufakat sehingga cara-cara demikian akan dapat mempersingkat waktu, menekan jumlah biaya dan hasil kesepakatannya pun dapat dilaksanakan secara langsung.

¹ Retno Wulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, 1997, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, CV. Bandar Maju, Bandung, hal. 163.

² Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, PT. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2003, hal 3.

Perselisihan di dalam masyarakat dapat terjadi di manapun, kapanpun, dan dalam masalah apapun tidak terkecuali dalam bidang hubungan industrial. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenal keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hubungan kerja terdapat hak dan kewajiban majikan dan buruh. sehingga akan tercipta hubungan yang serasi antara majikan dan buruh. Adanya perasaan tidak puas dari salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat menyebabkan terjadinya perselisihan. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.³

Jika hubungan antara buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena para pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*). Majikan sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak buruh yang berada pada posisi yang lemah/rendah. Atas dasar itulah,

³ Ade Saptomo, 2005, *Studi Komparasi Lembaga Penyelesaian Sengketa*, Working Paper Sosiologi Andalas Vol VII No. 5 Mei 2005, hal. 1

pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan perusahaan.⁴

Perselisihan yang terjadi antara buruh/tenaga kerja dengan pengusaha yang semakin kompleks pada saat ini, memerlukan adanya cara penyelesaian yang baik dan tidak merugikan kedua belah pihak. Selama ini jika terjadi perselisihan antara pekerja/ buruh diselesaikan melalui prosedur yang ditentukan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Karena Undang-Undang tersebut dianggap sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat maka peraturan tersebut sekarang telah diganti dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terhitung tanggal 1 April 2006 segala perselisihan dalam Hubungan Industrial, yaitu perselisihan Hak, perselisihan Kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan Antar Serikat Pekerja akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan UU No. 2 tahun

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 12-13

2004. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan dengan beberapa cara yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Lembaga mediasi, konsiliasi dan arbitrase bisa dipakai jika perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha (bipartit) secara musyawarah dan mufakat menemui jalan buntu.

Idealnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit antara buruh/serikat buruh dengan pengusaha. Para pihak tersebut berunding (duduk bersama) dan membuat kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Tetapi lahirnya UU No. 2 Tahun 2004 telah mematikan kekuatan perundingan bipartit tersebut. Pasal 3 Ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 yang berbunyi, "apabila dalam jangka waktu tiga puluh (30) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal". Pasal ini mengakibatkan posisi perundingan bipartit tidak lagi memiliki kekuatan hukum.

Penyelesaian tahap kedua apabila upaya bipartit gagal maka akan dilakukan mediasi. Mediasi yang dilakukan dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota juga lemah. Pendapat mediator yang disebut anjuran tidak mengikat para pihak bahkan para pihak berhak untuk menolaknya. Sehingga mediasi dapat dikatakan hanya bersifat administratif belaka karena mediator tidak mempunyai upaya paksa kepada pihak yang menolak anjuran yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mematuhi dan melaksanakan isi anjuran tersebut. Setelah anjuran

terbit dan pengusaha bersifat pasif, hal ini memaksa buruh mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Sangat jarang ditemukan pengusaha menggugat ke PHI, termasuk dalam perkara PHK. Pada hal berdasarkan pasal 151 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, ".....pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial". Selanjutnya Pasal 152 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan, "permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya". Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud tersebut adalah PHI berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004. Dalam ketentuan UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 14 Ayat (1) disebutkan, "dalam hal anjuran ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri setempat". Pasal ini sesuai dengan hukum acara yang diberlakukan di PHI yaitu Hukum Acara Perdata yang berlaku di peradilan umum (Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004). Dengan demikian ada kontradiksi antara UU No 13 tahun 2003 dengan UU No 2 Tahun 2004. Lemahnya kedudukan perundingan bipartit dan tripartit mengakibatkan seluruh perselisihan hubungan industrial menumpuk ke PHI dan Mahkamah Agung.⁵

⁵ Gindo Nadapdap, <http://kpsmedan.org/index> (terakhir kali dikunjungi tanggal 22 September 2009)

Sebagai ibukota propinsi Kota Padang secara tidak langsung telah menjadi salah satu kota tujuan utama para penduduk dari berbagai daerah di Sumatera Barat untuk mencari pekerjaan. Pencari kerja tersebut dari tahun ketahun jumlahnya semakin bertambah. Pada tahun 2005 Pencari kerja yang terdaftar sebanyak 24.090 orang, sementara itu penempatan (lowongan yang tersedia) hanya 1.500 orang. Tingkat penyerapan tenaga kerja hanya 6,3%. Sementara itu di tahun 2006, terdaftar pencari kerja 14.240 orang penempatan hanya 1.317 orang. Penyerapan tenaga kerja meningkat menjadi 9,3%. Sedangkan di tahun 2007 pencari kerja berjumlah 11.816 orang, penempatan sejauh ini baru 413 orang. Dengan demikian terjadi penurunan lagi penyerapan menjadi hanya 3,5%.⁶ Terjadinya bencana gempa bumi pada tanggal 30 September 2009 membuat banyak masyarakat Sumatera Barat terutama masyarakat kota Padang kehilangan lapangan pekerjaan. Ribuan buruh terancam pemutusan hubungan kerja akibat rusaknya bangunan perusahaan.

Menurut Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Padang, ada 20 kasus dengan korban 120 orang buruh yang mengadu kepada LBH terkait ancaman pemutusan hubungan kerja akibat gempa. Selama 3 tahun terakhir, sejak tahun 2007 hingga bulan April 2010 LBH Padang menerima pengaduan perburuhan 70 kasus dengan korban 439 orang. Rinciannya pada 2007 (20 kasus, 120 korban), 2008 (21 kasus, 239 korban), 2009 (16 kasus, 74 korban), dan 2010 hingga April (3 kasus, 3 korban). Fakta ini memperlihatkan perlindungan dan pemenuhan terhadap hak-hak buruh atau pekerja masih termarginalkan. Termarginalnya hak-hak buruh, seringkali dilakukan

⁶ Muhammad Fahmi Aulia, <http://mycityblogging.com> (terakhir dikunjungi tanggal 30 Juni 2010)

pemerintah melalui kebijakan atau aturan yang tidak berpihak kepada kaum buruh. Selain itu juga oleh pengusaha melalui tindakan-tindakan pengabaian terhadap hak-hak normatif buruh. Kebijakan pemerintah yang tidak berpihak kepada kaum buruh, tidak hanya sistem kontrak atau *outsourcing*, tapi juga lemahnya perlindungan tenaga kerja dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Perumusan Masalah

- a. Bagaimanakah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui bipartit dan tripartit di Kota Padang?
- b. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi para pihak dalam pelaksanaan bipartit dan tripartit serta bagaimana upaya pemecahannya?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui bipartit dan tripartit di Kota Padang.
- b. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi para pihak dalam pelaksanaan bipartit dan tripartit serta bagaimana upaya pemecahannya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perbendaharaan teori-teori di bidang ilmu hukum khususnya yang berkaitan dengan permasalahan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pemecahan masalah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pembuat undang-undang atau pihak-pihak yang terkait dalam rangka penyempurnaan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada umumnya dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) pada khususnya .

E. Kerangka Teoretis Dan Konseptual

1. Kerangka Teoretis

Istilah konflik berasal dari Bahasa Inggris *conflicts* dan *dispute*, yang berarti perselisihan atau percekocan atau pertentangan.⁷ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata konflik pada umumnya diartikan sebagai percekocan, pertentangan. Secara umum ada perbedaan antara konflik (*conflict*) dan sengketa (*dispute*) antara lain:

a. Konflik

1. Konflik dapat mengemuka (manifest) dan dapat bersifat laten/ belum mengemuka

⁷ Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan (Negosiasi, Konsiliasi & Arbitrase)*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, hal. 19

2. Konflik dapat terjadi pada satu orang, dua orang atau lebih
3. Lebih sering digunakan dalam ilmu politik, sosiologi dan antropologi

b. Sengketa

1. Konflik yang telah mengemuka, sudah ada aksi dan reaksi
2. Para pihak sudah dapat diidentifikasi
3. Lebih sering digunakan oleh kalangan ahli hukum.

Dalam masyarakat timbulnya suatu sengketa ada beberapa tahap yaitu potensi konflik, pra konflik, konflik dan sengketa. Potensi konflik akan tampak ketika dalam suatu masyarakat terdapat kelompok-kelompok yang keberadaannya semakin menegas, pra-konflik sebagai tahapan berikutnya akan tampak apabila salah satu pihak kelompok dimaksud dalam praktik hubungan sosialnya merasa dirugikan oleh pihak kelompok lain. Sementara konsep konflik adalah suatu keadaan yang menunjukkan bahwa seseorang atau sekelompok orang merasa tidak adil. Perasaan tidak adil tersebut digunakannya sebagai latar belakang munculnya kemarahan atau kedendamannya sedemikian rupa, sehingga mereka mengeluh. Keluhan yang belum ditanggapi oleh pihak lain ini disebut tahap konflik *Monadic* dan apabila keluhan tersebut telah ditanggapi oleh pihak lain, maka konflik sampai pada tahap *Diadic*. Sedang jika peningkatan konflik menjadi pengetahuan umum di mana pihak ketiga baik perorangan atau kelompok telah terlibat secara aktif kedalam ketidakadilan atau ketidaksesuaian tadi disebut sengketa, tahapan sengketa tersebut menjadi *Triadic*. Pada tahap ini pihak ketiga terlibat karena prakarsa oleh

salah satu atau kedua belah pihak utama atau pendukungnya atau atas permintaan pihak ketiga itu sendiri.⁸

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro yang dimaksud dengan konflik adalah situasi atau keadaan dimana dua atau lebih pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing. Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Karena merupakan suatu yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana menimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan ekses-ekses yang negatif. Demikian halnya dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat didalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun terjadi konflik tetap tidak dapat dihindari.⁹

Konflik dapat timbul karena berbagai sebab. Para sarjana telah mencoba membangun teori tentang sebab-sebab terjadinya konflik. Paling tidak terdapat beberapa teori tentang konflik, yaitu: teori hubungan masyarakat, teori negosiasi prinsip, teori transformasi dan teori kebutuhan manusia.¹⁰ Masing-masing teori ini saling melengkapi dan berguna dalam menjelaskan berbagai fenomena yang terjadi dalam masyarakat.

⁸ Nader dan Todd, dalam Ade Saptomo, *Penyelesaian Sengketa Dalam Kultur Minangkabau*, Working Paper Sosiologi Andalas Vol IV No. 2 Februari 2002, hal 9

⁹ Lalu Husni, *op. cit.*, hal. 121-123

¹⁰ Simon Fisher et al., *"Mengelola Konflik Keterampilan dan Strategi Untuk Bertindak"*, alih bahasa oleh S.N. Karikasari dkk, Zeed Books, British Council, Jakarta, hal 4-5 G sebagaimana dikutip Takdir Rahmadi.

Teori hubungan masyarakat menjelaskan bahwa konflik disebabkan oleh polarisasi yang terus terjadi, adanya ketidakpercayaan dan rivalitas kelompok dalam masyarakat. Para penganut teori hubungan masyarakat memberikan solusi-solusi terhadap konflik-konflik yang timbul dengan cara :

1. Peningkatan komunikasi dan saling pengertian antara kelompok-kelompok yang mengalami konflik;
2. Pengembangan toleransi agar masyarakat lebih bisa saling menerima keberagaman dalam masyarakat.

Teori negosiasi prinsip menjelaskan bahwa konflik terjadi karena posisi-posisi para pihak yang tidak selaras dan adanya perbedaan-perbedaan diantara para pihak. Para penganjur teori ini berpendapat, bahwa agar sebuah konflik dapat diselesaikan, para pelaku harus mampu memisahkan perasaan pribadinya dengan masalah-masalah dan mampu melakukan negosiasi berdasarkan kepentingan dan bukan pada posisi yang sudah tetap.

Teori transformasi menjelaskan bahwa konflik dapat terjadi karena adanya masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang mewujudkan dalam bidang-bidang sosial, ekonomi, dan politik. Penganut teori ini berpendapat bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan melalui beberapa upaya seperti: perubahan struktur dan kerangka kerja yang menyebabkan ketidaksetaraan, peningkatan hubungan dan sikap jangka panjang para pihak yang mengalami konflik serta pengembangan proses dan sistem untuk mewujudkan pemberdayaan, keadilan, rekonsiliasi dan pengakuan.

Teori kebutuhan manusia menjelaskan, bahwa konflik dapat terjadi karena kebutuhan-kebutuhan manusia tidak dapat terpenuhi atau terhalangi atau merasa dihalangi oleh pihak lain. Kebutuhan atau kepentingan dapat dibedakan atas tiga jenis yaitu: substantif (*substantive*), prosedural (*procedural*) dan psikologis (*psychological*). Kebutuhan substantif merupakan kebutuhan manusia yang berhubungan dengan kebendaan seperti, uang, pangan, rumah, sandang atau kekayaan. Kebutuhan prosedural merupakan kepentingan manusia yang berkaitan dengan tata cara dalam pergaulan masyarakat. Banyak orang yang merasa tersinggung jika ada perbuatan dari pihak lain yang dianggap tidak sesuai dengan tata cara yang diharapkan. Tidak terpenuhinya kepentingan prosedural seseorang atau kelompok orang dapat memicu lahirnya konflik. Kebutuhan psikologis berhubungan dengan non-material atau bukan kebendaan, seperti penghargaan atau empati. Bagi sebagian orang kebutuhan yang bersifat non-material sama pentingnya dengan kebutuhan kebendaan.¹¹

2. Kerangka Konseptual

a. Pengertian Hubungan Industrial

Penggunaan istilah Hubungan Industrial sebenarnya merupakan kelanjutan dari istilah Hubungan Industrial Pancasila. Berdasarkan literatur, istilah Hubungan Industrial Pancasila merupakan terjemahan dari *labour relation* atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan

¹¹ Takdir Rahmadi, *Peta Potensi Kerawanan Sosial Dan Konflik Sosial Di Sumatera*, makalah dipresentasikan pada Lokakarya Identifikasi dan Pemetaan Daerah Potensial Konflik Dalam Rangka Antisipasi dan Penanggulangan Kerawanan Sosial, diselenggarakan oleh Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat dan Institut Titian Perdamaian, 2-3 Juli 2007, Bogor, hal. 3-5

hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha.

Hubungan Industrial Pancasila yang dulunya dinamakan Hubungan Perburuhan Pancasila adalah hubungan kerja antara para pelaku proses produksi (buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan pada nilai-nilai manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional yang tercetus pada tahun 1974. Hubungan Industrial Pancasila dipilih bangsa Indonesia sebagai bentuk Hubungan Industrial yang dipakai di Indonesia pada waktu Seminar Nasional Hubungan Perburuhan pada tanggal 4-7 Desember 1974. pemilihan ini dipertimbangkan dengan dasar bahwa sektor produksi barang dan jasa mempunyai peranan penting dalam menunjang terwujudnya stabilitas nasional, yakni adanya ketenangan bekerja dan berusaha yang dapat tercipta apabila antara pelaku produksi berjalan serasi, harmonis dan dinamis. Hubungan Industrial Pancasila dapat menciptakan keadaan tersebut.

Dengan melihat perkembangan dan kenyataan yang ada bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek- aspek yang luas. Dengan demikian, hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya hubungan antara pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha saja, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah. Bertolak dari hal tersebut melalui kesepakatan bersama Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional No. 9 Tahun 1985, maka istilah Hubungan Perburuhan diganti dengan istilah Hubungan Industrial (*industrial relation*).

Hubungan antara pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha bukan hanya merupakan masalah di antara mereka saja, tetapi juga menyangkut masalah lain, seperti ekonomi, politik, sosial dan budaya. Oleh karena itu Hubungan Industrial menyangkut aspek yang luas. Hubungan Industrial merupakan pedoman dalam menjalankan hubungan antara pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha. “Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (16), yang dimaksud dengan Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan /atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.¹²

Agar hubungan industrial dapat berjalan dengan sehat, dinamis dan terhindar dari timbulnya keresahan/ perselisihan, dapat dilakukan dengan membangun hubungan industrial yang dilandasi sikap bersama yaitu merasa ikut memiliki, memelihara dan menjaga perusahaan, serta senantiasa mawas diri. Dengan konsepsi sikap mental tersebut dilakukan upaya-upaya bersama antara pengusaha dan pekerja dengan mengembangkan sikap kekeluargaan, gotong royong, budaya produktif dan memanusiakan manusia pekerja dengan cara :

1. Mentaati norma ketenagakerjaan,
2. Mengatur sistem pengupahan,
3. Melaksanakan sarana hubungan industrial,

¹² Lihat Pasal 1 Ayat (16) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. Melaksanakan latihan dan,
5. Membangun komunikasi.¹³

Penciptaan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan merupakan prinsip dasar dalam setiap hubungan kerja. Harmonisasi hubungan kerja akan menciptakan produktivitas kerja yang baik secara berkesinambungan yang mempunyai dampak positif yaitu terhadap produktivitas kerja itu sendiri dan terhadap pekerja/ buruh untuk mencapai perkembangan sosial dan ekonomi yang layak dan dinamis. Pada dasarnya hubungan kerja akan mengalami disharmonisasi apabila salah satu pihak atau para pihak (pengusaha dan buruh) dalam menghadapi dan menyelesaikan persoalan-persoalan mengedepankan egoisme.¹⁴

b. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 Ayat (22) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁵ Berdasarkan

¹³ Mohd. Syaafi Syamsuddin, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sarana Bakti Persada, Jakarta, 2005, hal. 175.

¹⁴ Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Jakarta, 2004, hal. 1.

¹⁵ *Ibid.* hal. 145-146

ketentuan terakhir yaitu Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam:¹⁶

a). Perselisihan hak

yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan Perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2).

b). Perselisihan Kepentingan

yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 Ayat (3)).

c). Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai penagkhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 Ayat (4)).

d). Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan (Pasal 1 Ayat (5)).

¹⁶ *Ibid.* hal. 147

c. Pengertian Bipartit dan Tripartit

1. Pengertian Bipartit

Menurut Garry Goodpaster, dalam bukunya yang berjudul Panduan Negosiasi dan Mediasi, menjelaskan bahwa negosiasi adalah proses bekerja untuk mencapai suatu perjanjian dengan pihak lain, suatu proses interaksi dan komunikasi yang dinamis dan bervariasi, serta bernuansa sebagaimana keadaan atau yang dapat dicapai orang.¹⁷

Dalam bahasa sehari-hari negosiasi sering kita dengar padanannya dengan istilah “berunding” atau “bermusyawarah”. Kata negosiasi berasal dari bahasa Inggris yaitu “*negotiation*” yang berarti perundingan. Secara umum negosiasi dapat diartikan sebagai suatu upaya penyelesaian sengketa para pihak tanpa melalui proses peradilan dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang lebih harmonis dan kreatif.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial istilah yang dipakai adalah perundingan bipartit. Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 Ayat (10), yang dimaksud dengan Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹⁸

2. Pengertian Tripartit

¹⁷ Dalam Joni Emirzon, *Op cit*, hal 45.

¹⁸ Lihat Pasal 1 Ayat (10) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Ayat (11) menyebutkan bahwa mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁹

Lingkup Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 Ayat (11) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).²⁰

Mediasi adalah penggunaan pihak ketiga yang netral (mediator) untuk membantu para pihak menegosiasikan suatu penyelesaian. Model ini merupakan perluasan dari proses negosiasi. Berbeda dengan arbiter seorang mediator tidak berwenang untuk memaksakan suatu penyelesaian kepada para pihak yang bersengketa. Sebaliknya mediator berupaya menciptakan suatu kondisi dimana para pihak dapat mencapai suatu penyelesaian sendiri. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 16 Undang-Undang PPHI. Mediasi dipimpin oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

¹⁹ Lihat Pasal 1 Ayat (11) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁰ Abdul Hakim, *op.cit*, hal. 157

Keistimewaan lain mediasi terlihat dari bunyi Pasal 4 Ayat (4). Pasal itu merumuskan, dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Artinya, tanpa susah payah, mediator pasti akan kebagian mengurus kasus perselisihan hubungan industrial. Dalam menjalankan tugasnya, mediator harus mengupayakan agar tercapai kesepakatan di antara pihak yang bertikai. Jika terwujud, maka kesepakatan perdamaian itu dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Si mediator tentunya ikut menandatangani perjanjian itu dalam kapasitasnya sebagai saksi. Lebih lanjut perjanjian itu kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam penyelesaian perselisihan perburuhan Mediator berada pada setiap Kantor Dinas/ Suku Dinas Tenaga Kerja di seluruh Indonesia. Mediator merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditugaskan khusus untuk melakukan mediasi perburuhan, yaitu sebagai penengah bagi pihak yang berselisih.

Keuntungan secara mediasi adalah dapat membantu proses negosiasi bila para pihak mencapai kebuntuan, biaya murah, tidak formal, penyelesaiannya oleh para pihak tanpa campur tangan pihak ketiga, mengurangi rasa permusuhan, dan bersifat pribadi. Kerugiannya seringkali terjadi praktek penundaan, dan kesulitan dalam pelaksanaan hasil penyelesaian.²¹

²¹ Lalu Husni, *op.cit*, hal. 135-136

F. Metode Penelitian

Metode pada hakikatnya bermakna memberikan pedoman, tentang bagaimana cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisis, dan memahami hukum yang dimaksud.²² Oleh karena tujuan umum penelitian adalah memecahkan masalah, penggunaan metode yang tepat di dalam penelitian ditujukan untuk menghindari cara pemecahan masalah dan cara berfikir yang spekulatif dalam mencari kebenaran ilmu, menghindari cara pemecahan masalah atau cara bekerja yang sifatnya *trial and error*, dan meningkatkan sifat obyektifitas dalam menggali kebenaran pengetahuan.²³

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang di perlukan adalah penelitian hukum sosiologis (*socio legal researh*), atau dengan kata lain penelitian yang bersifat empiris yaitu pendekatan masalah melalui peraturan dan teori yang ada kemudian menghubungkannya dengan kenyataan yang ada di lapangan (masyarakat).

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif karena dengan penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran bagaimanakah pelaksanaan bipartit dan tripartit yang dilakukan para pihak serta kendala-kendala dan penyelesaiannya dalam permasalahan yang berkaitan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) melalui

²² Ade Saptomo, *Pokok-pokok Metode Penelitian Hukum*, Unesa University Press, Surabaya, 2007, hal. 59.

²³ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajahmada University Press, Yogyakarta, 2003, hal 39-40.

bipartit dan tripartit di Kota Padang. Dengan kata lain dapat diperoleh gambaran secara sistematis mengenai fakta yang diperoleh dilapangan dan ada hubungannya dengan objek penelitian. Selain itu penelitian ini bersifat analitis yang berguna untuk memaparkan secara analitis mengenai ketentuan hukum yang berlaku dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Kota Padang dan bagaimana pelaksanaannya dilapangan.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Padang yaitu pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berhubungan dengan bidang yang diteliti. Di samping itu penelitian juga dilakukan pada kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Padang.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama.²⁴ Populasi dapat berupa himpunan orang, benda, kejadian atau kasus-kasus, waktu atau tempat dengan sifat dan ciri yang sama. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jenis perselisihan Hubungan Industrial yang selesai di tingkat bipartit dan tripartit dan yang tidak selesai ditingkat tripartit yang terdapat pada kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang mulai dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2009, di mana jumlah kasus yang selesai di tingkat bipartit

²⁴ Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, Hal 118

ada 25 kasus, ditingkat tripartit ada 52 kasus dan yang gagal tripartit ada 40 kasus dengan total keseluruhan 117 kasus.

b. Sampel

Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang selesai ditingkat bipartit, tripartit dan yang gagal tripartit yang terdapat pada kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang, karena perselisihan PHK adalah perselisihan yang paling banyak diselesaikan baik secara bipartit maupun tripartit.

5. Metode dan Alat Pengumpulan Data

Untuk mempermudah penulis memperoleh data dan bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini maka dilakukan metode-metode sebagai berikut :

a. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang ada pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berhubungan dengan bidang yang diteliti seperti surat perjanjian bersama, surat perjanjian kerja, surat panggilan bagi para pihak yang berselisih, risalah perundingan melalui mediasi, dan lain-lain.

b. Wawancara (*interview*)

Kegiatan wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap yang bermuatan tanya jawab antara peneliti dan orang yang

mampu memberikan keterangan.²⁵ Wawancara dilakukan secara semi terstruktur yakni disamping menyusun pertanyaan, penulis juga mengembangkan pertanyaan-pertanyaan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Wawancara juga dilakukan terhadap responden yaitu pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan bipartit dan tripartit seperti pengusaha, buruh dan mediator, beberapa orang staf Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang dan Pimpinan atau staf Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Padang.

6. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini :

- a. Data Primer adalah data yang belum diolah dan diperoleh langsung dari penelitian yang dilakukan.
- b. Data Sekunder adalah data yang sudah diolah dan diperoleh dari penelitian kepustakaan berupa:
 - 1). Bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian yang antara lain terdiri dari Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Umum, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

²⁵ Ade Saptomo, *Op cit*, hal 71

Perselisihan Hubungan Industrial, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor : KEP-92/MEN/IV/2004.

- 2). Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan berupa buku, makalah, jurnal maupun hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.
- 3). Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum lainnya yang memberikan data penelitian seperti kamus hukum, kliping koran, majalah dan lain-lain. Bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang.²⁶

Sumber data dapat diperoleh dari:

- a). Penelitian lapangan (*field research*) diperoleh dari penelitian yang dilakukan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan bipartit dan tripartit yaitu pengusaha, buruh dan mediator, beberapa orang staf Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang, dan Pimpinan atau staf LBH Padang.
- b). Penelitian Kepustakaan (*library research*) dilakukan pada perpustakaan fakultas hukum, perpustakaan Universitas Andalas dan koleksi buku-buku yang penulis miliki.

7. Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dari lapangan dengan lengkap, maka tahap berikutnya adalah mengolah dan menganalisis data. Artinya catatan dari hasil wawancara dengan

²⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hal 33

responden, serta catatan-catatan khusus dari hasil wawancara dikumpul untuk diolah dan dianalisis menjadi data dan informasi.

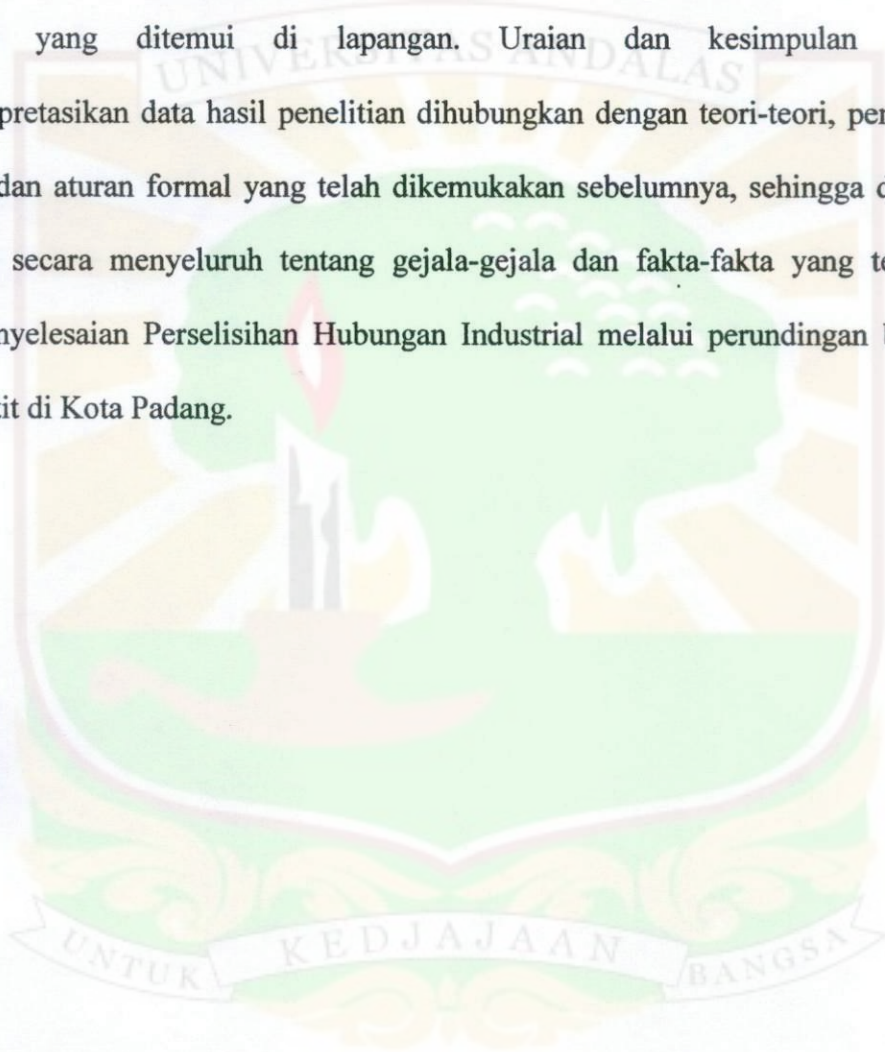
Analisis data yaitu kegiatan menilai data dengan melaksanakan perbandingan dengan peraturan perundang-undangan, teori-teori dan akal sehat, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Analisis data merupakan kegiatan mengorganisasikan data kedalam susunan tertentu dalam rangka menginterpretasikan data sesuai dengan susunan sajian data yang dibutuhkan untuk menjawab masing-masing masalah yang berkaitan dengan itu, maka seluruh data yang diperoleh dilakukan analisa secara kualitatif yaitu membuat penafsiran terhadap data dengan bertolak dari konsep-konsep yang dimuat dalam kerangka teoritis, sehingga hasil analisa dapat dideskripsikan yang akan dirumuskan dalam kesimpulan penelitian.²⁷

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif, data yang diperoleh dikumpulkan kemudian diolah melalui proses editing. Proses editing dilakukan untuk meneliti kembali jawaban hasil wawancara dengan responden dan studi dokumen. Caranya adalah mengoreksi kembali satu persatu jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan meliputi hal-hal antara lain: 1). Kelengkapan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, 2). Kejelasan makna jawaban yang diberikan responden, 3). Kesesuaian jawaban dengan pertanyaan yang diajukan.

Setelah diketemukan kekurangan data dalam jumlah kecil, maka dilakukan interpretasi data pada jawaban responden yang dominan didapatkan. Jika kurang

²⁷ Rony Hanitijo Soemitro, Metode Penelitian Hukum, Ghalia, Indonesia, Jakarta, 1985, Hal 80

sempurna data yang diperoleh dalam jumlah yang besar, maka akan dilakukan penelitian sampai diperoleh data yang memadai sesuai yang dibutuhkan. Pada dasarnya proses editing adalah untuk mengoreksi kekurangan dan kekeliruan data untuk diperbaiki. Proses ini akan dimulai pada saat jawaban-jawaban hasil wawancara yang telah diperoleh secara memadai. Setelah data diolah langkah selanjutnya yang dilakukan adalah interpretasi data untuk menarik kesimpulan dari kenyataan yang ditemui di lapangan. Uraian dan kesimpulan dalam menginterpretasikan data hasil penelitian dihubungkan dengan teori-teori, pendapat-pendapat dan aturan formal yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga diperoleh gambaran secara menyeluruh tentang gejala-gejala dan fakta-fakta yang terdapat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan bipartit dan tripartit di Kota Padang.



BAB II

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenal keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini di sebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk meningkatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serkat buruh di satu perusahaan tidak dapat di batasi. Persaingan diantara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya terkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

1. Hubungan Industrial

a. Pengertian Hubungan Industrial

Berdasarkan literatur istilah hubungan industrial Pancasila (HIP) merupakan terjemahan dari *labour relation* atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha. Dengan melihat perkembangan dan kenyataan yang ada bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek- aspek lain yang luas. Dengan demikian, hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya hubungan antara pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha saja, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah. Bertolak dari hal tersebut melalui kesepakatan bersama Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional No. 9 Tahun 1985, maka istilah Hubungan Perburuhan diganti dengan istilah Hubungan Industrial (*industrial relation*).

Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) Departemen Tenaga Kerja pengertian Hubungan Industrial Pancasila (HIP) ialah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia. Untuk itu sebagai wujud pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/ buruh, pengusaha

dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam nilai-nilai Pancasila, artinya segala bentuk perilaku semua subjek yang terkait dalam proses produksi harus mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila secara utuh. Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian istilah Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan /atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

b. Landasan hubungan industrial

Landasan hubungan industrial terdiri atas :

1. Landasan Idiil ialah Pancasila
2. Landasan Konstitusionil ialah Undang-Undang Dasar 1945
3. Landasan Operasionil ialah GBHN yang ditetapkan oleh MPR, serta kebijakan-kebijakan lain dari pemerintah.

c. Tujuan Hubungan Industrial

Berdasarkan hasil seminar HIP tahun 1974 tujuan hubungan industrial adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 didalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentruman dan ketertiban kerja serta

ketenangan usaha , meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia.

d. Ciri-Ciri Hubungan Industrial

Hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan Hubungan industrial di negara lain. Adapun ciri-ciri Hubungan industrial di Indonesia ialah :

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
3. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan
4. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan
5. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar keadilan dan kepatutan

e. Perspektif Hubungan Industrial dan Peranan Para pihak

1. Perspektif Hubungan Industrial

Hubungan industrial terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Dari ketiga unsur tersebut tentu sangat mempengaruhi pelaksanaan hubungan industrial, baik dalam perspektif sistem maupun dalam perspektif kepentingan.

Dalam perspektif sistem, masing-masing pihak mempunyai keterkaitan yang sangat erat. Oleh sebab itu, satu sama lain harus sinergis dengan baik, karena jika tidak akan mengganggu sistem yang lain dalam harmonisasi pelaksanaan hubungan industrial. Andaikan saja peran pemerintah sudah dilaksanakan secara baik, peran pengusaha dan pekerja/buruh juga harus mendukung dengan baik pula. Jika salah satu pihak tidak berperan dengan baik, maka akan sangat berpengaruh dalam pelaksanaan sistem hubungan industrial.

Dalam perspektif kepentingan, tentu masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda, tetapi juga tidak menutup kemungkinan adanya persamaan kepentingan. persamaan kepentingan inilah yang harus selalu dibangun dan dipelihara bersama. Kepentingan pemerintah dalam harmonisasi pelaksanaan hubungan industrial, tentu tidak hanya sebatas peningkatan devisa dan tumbuhnya investasi, tetapi juga terciptanya lapangan pekerjaan dan stabilitas nasional. Kepentingan pengusaha adalah terjaminnya iklim usaha yang kondusif, sehingga terciptanya ketenangan usaha dan peningkatan keuntungan perusahaan.

Sedangkan kepentingan pekerja/buruh adalah kelangsungan bekerja dan peningkatan kesejahteraan.²⁸

2. Peranan para pihak

Peranan para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial sebagai berikut :

- 1). Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 2). Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibanya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan

²⁸ Abdul Hakim, *op.cit*, hal. 86-90

kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

3). Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.²⁹ Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah indonesia.

f. Sarana pendukung hubungan industrial

Dalam pelaksanaan prinsip hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang saling berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah. Guna mewujudkan falsafah hubungan industrial dalam kehidupan hubungan kerja sehari-hari mutlak perlu suasana yang

²⁹ Lihat Pasal 102 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kondusif dalam lingkungan kerja. Terciptannya suasana tersebut dapat terwujud bila didukung sarana-sarana, antara lain :

1. Serikat pekerja/buruh

yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak, dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dan keluarganya.³⁰

2. Organisasi pengusaha

yaitu organisasi yang dibentuk oleh pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab, yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial dan ketenaga kerjaan dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha.

3. Lembaga kerja sama bipartit (LKS Bipartit)

yaitu forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan atau unsur

³⁰ Lihat Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pekerja/buruh.³¹ Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga kerja sama bipartit.³²

4. Lembaga kerja sama tripartit (LKS Tripartit)

yaitu forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.³³ Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

5. Peraturan Perusahaan

yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.³⁴ Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat peraturan perusahaan ini tidak berlaku bagi perusahaan yang sudah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di

³¹ Lihat Pasal 1 ayat (18) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³² Lihat Pasal 106 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³³ Lihat Pasal 1 ayat (19) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁴ Lihat Pasal 1 ayat (20) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

perusahaan yang bersangkutan (serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan). Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan;
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.³⁵ Perjanjian Kerja Bersama dibuat secara tertulis dan dilaksanakan secara musyawarah

7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

³⁵ Lihat Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Yaitu yang dibuat secara partisipatif dengan melibatkan unsur pekerja/buruh dan pengusaha.

8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Yaitu pengadilan hubungan industrial yang sudah dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pengadilan hubungan industrial merupakan salah satu pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum.

2. Perselisihan Hubungan Industrial

Secara historis, pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau/ keadaan perburuhan (Pasal 1 Ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957). Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15.A/Men/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.³⁶ Selama ini jika terjadi perselisihan antara pekerja/buruh diselesaikan melalui prosedur yang ditentukan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang sekarang telah diganti dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terhitung tanggal 1 April 2006 segala perselisihan dalam Hubungan Industrial, yaitu perselisihan Hak, perselisihan Kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan Antar Serikat Pekerja akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan UU No. 2 tahun 2004. Peran P4D dan P4P yang sudah

³⁶ Abdul Hakim, *op.cit*, hal. 145

dibekukan sejak 1 Januari 2004 akan digantikan oleh mekanisme baru yang paling lama membutuhkan waktu 140 hari untuk menyelesaikan suatu kasus.

Dalam Pasal 1 Ayat (22) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Jo Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyebutkan, perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.³⁷ Berdasarkan ketentuan terakhir yaitu Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam:

1. Perselisihan hak

yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan Perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2).

2. Perselisihan Kepentingan

yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja

³⁷ *Ibid.* hal. 145-146

yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 Ayat (3)).

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai penagkhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 Ayat (4)).

4. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan (Pasal 1 Ayat (5)).³⁸

B. Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian

³⁸ *Ibid.* hal. 147

perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi. Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan P4P sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian biparti ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebabkan oleh :

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
2. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
3. Pengakhiran hubungan kerja;

4. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian sengketa buruh/Tenaga Kerja diluar pengadilan.

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial istilah yang dipakai adalah perundingan bipartit. Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 Ayat (10), yang dimaksud dengan Perundingan bipartit adalah *perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.*

Perundingan bipartit merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian PHI oleh penguasa dan pekerja atau serikat pekerja adalah dengan melakukan penyelesaian dengan musyawarah untuk mufakat, sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dan pasal 7 Undang-undang No.2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, sedangkan apabila jangka waktu terlampaui maka perundingan

dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan perundingan tersebut setidaknya harus memuat antara lain mengenai nama lengkap, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, serta tanda tangan para pihak. Hasil perundingan kedua belah pihak atas perjanjian tersebut acapkali disebut dengan perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial di wilayah para pihak membuat perjanjian bersama tersebut.

Dalam bahasa sehari-hari istilah bipartit yang terdapat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebut juga negosiasi, istilah negosiasi sering kita dengar padanannya dengan istilah “berunding” atau “bermusyawarah”. Kata negosiasi berasal dari bahasa inggris yaitu “*negotiation*” yang berarti perundingan. Secara umum negosiasi dapat diartikan sebagai suatu upaya penyelesaian sengketa para pihak tanpa melalui proses peradilan dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang lebih harmonis dan kreatif. Dalam negosiasi tersebut terdapat 2 (dua) pihak yang sedang berkomunikasi, yaitu komunikasi 2 (dua) arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan. Kesepakatan yang dimaksud akan tercapai apabila pada saat sama kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun yang berbeda namun saling memahami satu sama lain. Dengan demikian, negosiasi merupakan sarana bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa melibatkan pihak ketiga penengah, baik yang tidak berwenang mengambil keputusan seperti dalam mediasi maupun yang berwenang seperti dalam arbitrase dan

litigasi. Singkat kata negosiasi adalah *basic of means* untuk untuk mendapatkan apa yang diinginkan oleh orang lain.³⁹

b. Penyelesaian Melalui Tripartit

Menurut Takdir Rahmadi, yang disebut mediasi adalah proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih berdasarkan pendekatan konsensus dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus. Pihak netral disebut mediator dengan tugas memberikan bantuan prosedural dan substansial.⁴⁰ Sedangkan pengertian mediasi menurut Susanti Adi Nugroho adalah proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak-pihak ketiga yang tidak memihak, bekerjasama dengan para pihak yang bersengketa membantu memperoleh kesepakatan yang memuaskan.⁴¹ Di dalam pengertian tentang mediasi terkandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Mediasi adalah sebuah proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan
- b. Mediator terlibat dan diterima oleh pihak yang bersengketa di dalam perundingan

³⁹ Ade Saptomo, *op. cit*, hal. 23

⁴⁰ Takdir Rahmadi, *Mediasi Perbankan*, makalah ini disampaikan pada diskusi terbatas Mengenai Mediasi Perbankan, diselenggarakan oleh Bank Indonesia bekerjasama dengan Program Studi Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara dan Fakultas Hukum Universitas Andalas, 20 Februari 2007, Padang, hal. 1

⁴¹ Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Perbankan*, makalah ini disampaikan pada diskusi terbatas Mengenai Mediasi Perbankan, diselenggarakan oleh Bank Indonesia bekerjasama dengan Program Studi Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara dan Fakultas Hukum Universitas Andalas, 20 Februari 2007, Padang, hal. 1

- c. Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian
- d. Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung
- e. Tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.⁴²

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Ayat (11) menyebutkan bahwa Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral. Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang No.2 Tahun 2004. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan “perjanjian bersama” yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut,

⁴² Ade Saptomo, *Op. Cit*, hal. 30-31

kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Apabila tidak terjadi kesepakatan antara pihak bersengketa maka dapat dilakukan mediasi. Mediasi dapat dikatakan sebagai salah satu upaya dari pihak yang dapat dilakukan oleh para pihak, sebelum sampai ke pengadilan. Penyelesaian masalah di tahap mediasi sangat cepat tidak lebih dari 30 hari kerja, dan mediator wajib untuk memulai sidang mediasi selambat-lambatnya 7 hari sejak dilimpahkan (pasal 10 dan 15 UUPHI)

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui Konsiliator yaitu pejabat Konsiliasi yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut didalam pasal 19 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai.

Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan didepan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Undang-undang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan didalam suatu perusahaan. Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1). Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan dapat dimajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut.

Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang-undang No.2 Tahun 2004, dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi. Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 Undang-undang No.2 Tahun 2004, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan dimuka pengadilan, dan dapat pula di eksekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama, dan apabila didalam Perjanjian Kerja Bersama tidak diatur tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Arbitrase, maka para pihak dapat membuat Perjanjian pendahuluan yang berisikan penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase pada saat sengketa telah terjadi. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, tidak dapat diajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena Putusan Arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke Mahkamah Agung RI.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam UU PPHI, disebutkan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 hakim, satu hakim karir dan dua hakim ad hoc. Hakim ad hoc adalah anggota majelis hakim yang ditunjuk dari organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Hakim ad hoc, sambungnya, dianggap orang yang mengerti dan memahami hukum perburuhan saat ini dengan baik. "Tujuannya, karena hukum perburuhan ini mempunyai sifat yang spesifik, maka, dibutuhkan orang-orang khusus yang mengerti permasalahan perburuhan. Masalah perburuhan kan tidak hukumansis, ada faktor sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya," tegasnya. Berbeda dengan hakim peradilan umum yang merupakan murni hukum.

Sebelum keluarnya Undang-undang Hubungan Industrial penyelesaian sengketa perburuhan diatur didalam Undang-undang No.22 tahun 1957 melalui peradilan P4D dan P4P. Untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa Buruh dan Tenaga Kerja sejalan dengan tuntutan kemajuan zaman dibuat dan di undangkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial disamping peradilan umum. Dalam Pasal 56 Undang-undang No.2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan

- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁴³



⁴³ Fernandes Raja Saor Butar butar, <http://raja1987.blogspot.com> (terakhir kali dikunjungi tanggal 18 Juni 2010)

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI BIPARTIT DAN TRIPARTIT DI KOTA PADANG

Pertumbuhan ekonomi di Kota Padang belum seperti yang diharapkan, karena belum mampu menumbuhkan kesempatan kerja bagi penduduknya sendiri. Oleh karena itu, pemerintah Kota Padang harus merancang *grand design* agar arah ekonominya menjadi prospektif. Angka pengangguran relatif masih tinggi. Karena itu, ekonomi Kota Padang belum memberikan peningkatan berarti bagi kesejahteraan warganya. Kondisi ekonominya masih tergantung pada anggaran pemerintah daerah, sementara sumber pendapatan swasta relatif masih kecil. Padahal kalau unsur keterlibatan swasta diberdayakan bisa memberi kontribusi positif terhadap perekonomian yang didominasi sektor jasa. Struktur perekonomian tahun 2006 masih didominasi sektor pengangkutan dan komunikasi. Sumbangannya mencapai Rp 3.797,93 milyar atau 24,83 persen. Disusul sektor perdagangan mencapai Rp 3.147 milyar (20,57%), sektor industri Rp 2.396 milyar (15,67%), sektor jasa-jasa Rp 1.598 milyar (16,59%), pertanian Rp 835,72 milyar (5,46%), dan bangunan Rp 714,40 milyar (4,67%).

Dari industri yang dapat diandalkan adalah pabrik semen, PT Semen Padang di Indarung dengan kapasitasnya mencapai 5.240.000 ton hingga 5.358.598 ton. Volume penjualan tahun 2006 mencapai 5.562.436 ton dipasarkan ke wilayah Sumatera dan DKI-Jakarta. Sektor industri ini merupakan unggulan untuk Kota Padang. Selain industri besar, juga banyak industri menengah dan kecil, seperti industri olahan hasil pertanian dan perkebunan, industri logam, dan elektronik.

Tahun 2006, pemerintah Kota Padang mengembangkan perekonomian mengarah pada tiga sektor unggulan, yaitu pariwisata, industri maritim dan perdagangan. Di bidang industri maritim, Kota Padang dapat meningkatkan ekspor ikan tuna. Tentu, peningkatan ekspor ini dilakukan dengan meningkatkan produksi penangkapan. Untuk itu perlu melakukan modernisasi kapal tangkap yang lebih modern. Selain industri maritim, sektor pariwisata dan perdagangan perlu diprioritaskan. Apalagi kultur sosial masyarakat Padang rata-rata pedagang. Oleh karena itu, bagaimana menggairahkan perdagangan dan industri

Kota Padang sebagai salah satu ibukota propinsi yang otomatis menjadi salah satu kota tujuan para penduduk sekitar, tidak luput dari masalah pengangguran. Pencari kerja pada tahun 2005 yang terdaftar sebanyak 24.090 orang, sementara itu penempatan (lowongan yang tersedia) 1.500 orang. Tingkat penyerapan tenaga kerja hanya 6,3%. Sementara itu, di tahun 2006, terdaftar pencari kerja 14.240 orang penempatan hanya 1.317 orang. Penyerapan tenaga kerja meningkat menjadi 9,3%. Sedangkan di tahun 2007 pencari kerja berjumlah 11.816 orang, penempatan sejauh ini baru 413 orang. Dengan demikian terjadi penurunan lagi penyerapan menjadi hanya 3,5%.

Terjadinya bencana gempa 7,9 SR pada tanggal 30 September 2009 membuat banyak masyarakat Sumatera Barat terutama masyarakat kota Padang kehilangan lapangan pekerjaan. Ribuan buruh terancam pemutusan hubungan kerja akibat rusaknya bangunan perusahaan. Menurut Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Padang, ada 20 kasus dengan korban 120 orang buruh yang mengadu kepada LBH terkait ancaman pemutusan hubungan kerja akibat gempa. Selama 3 tahun terakhir, sejak tahun 2007 hingga bulan

April 2010 LBH Padang menerima pengaduan perburuhan 70 kasus dengan korban 439 orang. Rinciannya pada 2007 (20 kasus, 120 korban), 2008 (21 kasus, 239 korban), 2009 (16 kasus, 74 korban), dan 2010 hingga April (3 kasus, 3 korban). Fakta ini memperlihatkan perlindungan dan pemenuhan terhadap hak-hak buruh atau pekerja masih termarginalkan. Termarginalnya hak-hak buruh, seringkali dilakukan pemerintah melalui kebijakan atau aturan yang tidak berpihak kepada kaum buruh. Selain itu juga oleh pengusaha melalui tindakan-tindakan pengabaian terhadap hak-hak normatif buruh. Kebijakan pemerintah yang tidak berpihak kepada kaum buruh, tidak hanya sistem kontrak atau *outsourcing*, tapi juga lemahnya perlindungan tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁴

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Sumbar dapat meningkatkan fungsi pengawasan terhadap perusahaan yang dinilai masih melanggar hak-hak buruh. Pemerintah hendaknya lebih memperhatikan nasib buruh. Disnakertrans tidak hanya mengawasi secara proaktif, tetapi juga menindak tegas perusahaan nakal yang bertindak sewenang-wenang terhadap buruh atau pekerja. Selain Disnakertrans, aparat penegak hukum lain, seperti kepolisian juga harus menindak tegas dan mengusut tuntas kasus-kasus tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan banyak pengusaha di Sumbar. Ini merupakan pelanggaran hak-hak normatif maupun hak non-normatif buruh.

Sejak Januari hingga Juni 2008, LBH Padang mencatat terjadi 61 kasus pelanggaran hak atas pekerjaan dan perburuhan dengan jumlah korban 219.386 orang, 5

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Poniman, Koordinator Divisi Hak Asasi Manusia LBH Padang, tanggal 13 Juli 2010

keluarga, ratusan PKL, puluhan guru, dan ribuan karyawan. Kasus yang umumnya terjadi, adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), uang pesangon, upah tidak sesuai UMP, Jamsostek, status pekerja kontrak. Kemudian kondisi kerja yang tidak nyaman dan aman, termasuk kasus tindak pidana seperti penghinaan, pengancaman, percobaan tindak pidana yang dilakukan pihak perusahaan. Kondisi tersebut, tidak jauh berbeda dengan tahun sebelumnya. Selama tahun 2004 sampai dengan 2008, LBH Padang mencatat, telah terjadi sebanyak 224 kasus pelanggaran hak atas pekerjaan dan perburuhan di Sumbar dengan jumlah korban 349.447 orang, 7007 keluarga, ribuan karyawan, ratusan PKL, puluhan guru, puluhan orang, dan 18 Kios.⁴⁵

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Sumbar bersama Pemerintah Kota Padang sudah merumuskan beberapa solusi dalam menyikapi banyaknya pekerja kehilangan pekerjaan dan pengusaha yang mengalami kerugian pasca gempa. Solusi itu, di antaranya perusahaan tak dibenarkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), meski dihadapkan pada kerugian pasca bangunan yang rusak akibat gempa. Pengusaha bisa merumahkan pekerjaanya dengan upahya tetap dibayar sesuai dengan disepakati antara kedua belah pihak. Walaupun di bawah gaji pokok tak masalah, tapi ada kesepakatan. Namun, pemberian gaji pekerja itu, tentu selama mereka dirumahkan atau menjelang pengusaha kembali mengoperasikan usahanya tersebut.

Terkait, bencana gempa yang terjadi akhir September itu, juga menyebabkan kerugian cukup besar terhadap pengusaha karena gedung tempat usahanya rusak. Kemudian bagi pekerja sebelum perusahaan tempat mereka bekerja belum beroperasi,

⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Vino Oktavia, Direktur LBH Padang, tanggal 30 Juni 2010

jelas akan kehilangan pekerjaan tetapi mereka tetap butuh biaya kelangsungan hidup. Jadi solusi dengan pemindahan atau mengirimkan pekerja kepada group perusahaan bersangkutan, jangan dijadikan sebagai alasan perusahaan untuk mem-PHK pekerjanya. Justru itu, harus didasari dengan kesepakatan pengusaha dengan pekerja, baik berkaitan dengan upah maupun masa pekerja di daerah lain itu. Jangan sampai ada PHK secara sepihak dari pihak pengusaha, meskipun sulit dihindari harus mengacu kepada Undang-undang yang berlaku. Pembayaran pesangon bisa saja di bawah tuntutan Undang-undang asalkan kesepakatan pekerja dengan pengusaha.⁴⁶

Kepercayaan pekerja terhadap manajemen berpengaruh pada proses penyelesaian perselisihan. Apabila tidak tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga dibutuhkan campur tangan pihak ketiga yang netral yaitu seorang mediator (perundingan tripartit). Mediator merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat, bertugas melakukan mediasi dan berkewajiban membuat anjuran tertulis untuk para pihak yang berselisih. Mediator yang menyelesaikan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial di Kota Padang adalah mediator yang ada pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

⁴⁶ <http://www.sumbarprov.go.id> (terakhir dikunjungi tanggal 30 Juni 2010)

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.⁴⁷
2. Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di atur undang-undang.⁴⁸

Prinsip diatas haruslah menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan yang sedang terjadi, sehigga sedapat mungkin setiap terjadi perselisihan selalu mengedepankan musyawarah melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan. Tidak sebaliknya, setiap terjadi perselisihan harus sampai kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (mediasi), konsiliasi, arbitrase maupun ke pengadilan hubungan industrial.⁴⁹

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit

Dalam lingkungan hubungan industrial tidak dapat dihindari munculnya perbedaan-perbedaan baik nilai, persepsi, hak dan lain sebagainya yang menimbulkan perselisihan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Adanya perasaan-perasaan kurang puas antara pengusaha dengan pekerja sering menjadi pokok pangkal timbulnya perselisihan dibidang ketenagakerjaan. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh pekerja/buruh,

⁴⁷ Lihat Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁸ Lihat Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁹ Abdul Hakim, *op.cit*, hal. 151

namun buruh yang bersangkutan mempunyai pemahaman dan pertimbangan yang berbeda-beda, pekerja yang merasa puas dengan kebijakan tersebut akan tetap melakukan pekerjaannya dengan baik tetapi bagi buruh yang tidak puas tidak akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga muncul perselisihan-perselisihan.

Setiap keluhan kesah yang terjadi dalam perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul seharusnya dapat dihadapi dan diselesaikan secara kekeluargaan dan musyawarah untuk mencapai mufakat diantara kedua belah pihak. Namun demikian, dalam pelaksanaannya disadari bahwa tidak semua keluhan kesah yang terjadi antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan tersebut dapat diselesaikan secara kekeluargaan, musyawarah dan mufakat sehingga memperoleh hasil yang dapat menguntungkan kedua belah pihak (bipartit).

Sejak Januari hingga Juni 2008, LBH Padang mencatat terjadi 61 (enam puluh satu) kasus pelanggaran hak atas pekerjaan dan perburuhan dengan jumlah korban 219.386 (dua ratus sembilan belas ribu tiga ratus delapan puluh enam) orang. LBH Padang menyebutkan bahwa kota di Sumatera Barat yang paling banyak melakukan pelanggaran hak atas pekerjaan dan perburuhan, adalah Kota Padang yaitu sebanyak 41 (empat puluh satu) kasus. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2009 terdapat 117 (seratus tujuh belas) kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Padang. Jumlah kasus yang selesai ditingkat bipartit dan yang dilaporkan kembali ke Kantor Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang hanya berjumlah 25 kasus dengan rincian, pada tahun 2007 sebanyak 10 kasus, tahun 2008 sebanyak 7 kasus dan tahun

2009 sebanyak 8 kasus. Jumlah kasus yang dilaporkan kembali ke Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang ini hanyalah sebagian kecil dari keseluruhan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di kota Padang karena penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dapat saja selesai ditingkat perusahaan atau antara pengusaha dan buruh melalui kesepakatan yang mereka buat bersama tanpa ada kewajiban untuk harus melaporkan kembali ke kantor Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang. Selama ini jika salah satu pihak atau para pihak yang berselisih tidak melapor, maka pegawai teknis bagian hubungan industrial Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang akan menghubungi para pihak yang berselisih untuk menanyakan apakah perselisihan tersebut sudah selesai secara bipartit atau belum.

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Menurut Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang dari 117 (seratus tujuh belas) kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Padang, dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2009 jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi semuanya adalah perselisihan PHK. Perselisihan paham akibat pemutusan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang sering terjadi salah satu faktornya adalah hak-hak pekerja atau buruh yang berupa kompensasi selama bekerja di suatu perusahaan tidak didapatkan atau dibayarkan oleh pengusaha, seperti karena tidak dapat pesangon, karena sakit, pemberhentian secara tidak hormat, termasuk PHK yang disebabkan karena gempap.

Tabel 1. Kasus perselisihan hubungan industrial yang selesai ditingkat bipartit di Kota Padang Tahun 2007 sampai dengan Tahun 2009.

No	Tanggal	Nama	Masalah	Pegawai Perantara	Nama & Alamat Perusahaan/Pimpinan/Pengurus
1.	10/02/07	Maigon	PHK	Drs. Jasri	Drs. Indra Dermawan. PT. Andalas Berlian Motor. Jl. Niaga No. 199 Padang.
2.	8/03/07	Romio Gulo	PHK	Yusmalinda S.Kom	R.S Yos Sudarso.
3.	8/03/07	Erna&Riswati	PHK	Drs. Jasri	Yayasan AIM, AMIK, STMIK Jayanusa. Jl. Damar No. 69 E Padang
4.	13/03/07	Syafrizal	PHK	Yusmalinda S.Kom	PT. Natraco Spices Indonesia. Jl. Diponegoro No. 5 Padang
5.	2/04/07	Elda Frisna Mulyani	PHK	Baharudin S.H	PT. Menara Dana Sejahtera. Jl. Nipah No. 49 A Padang.
6.	25/04/07	Lili Suhaily	PHK	Baharudin S.H	PT. Srikandi Inti Lestari. Jl. Andalas Raya Padang.
7.	25/04/07	Hendri	PHK	Drs. Jasri	PT. Agrimitra Utama Persada. Jl. Khatib Sulaiman No. 89 Padang.
8.	7/05/07	Parlinggom an	PHK	Drs. Jasri	PT. Adira Finance. Jl. Hayam Wuruk No. 14 A-B Padang.
9.	10/07/07	M. Soedarti	PHK	Drs. Jasri	PT. Tropical Commodities. Jl. Pasar Mudik Padang.
10.	23/07/07	Vivi Mustika Wati, SPt	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	PT. Berkah Tour. Jl. Juanda No. 106 Padang.
11.	16/01/08	Jailani	PHK	Baharudin S.H, Hera Azwar S.Sos	PT. Family Raya. Jl. Gurun Laweh Padang
12.	17/03/08	Asti Zahora	PHK	Drs. Jasri, Hera Azwar S.Sos	PT. Asjaya Indosurya Securities Jl. Sari Anggrek

13.	24/03/08	Endri Efendi	PHK	Hera Azwar S.Sos	CV. Wahyu Ilahi Jl. By Pass Baru No. 45
14.	26/03/08	Noveriadi	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	The Ambacang Hotel Jl. Bundo Kanduang No. 14-16 Padang
15.	7/05/08	Ismet Syah	PHK	Hera Azwar S.Sos	Bakso Kota Cak Man Jl. Damar No. 48 D
16.	13/08/08	Amrizal	PHK	Baharudin S.H	CV. Adrian Citra Mandiri Komplek Villa Bukit Berlindo B/5 Padang.
17.	18/09/08	Yasir	PHK	Baharudin S.H	PT. MRM. Jl. Purus II Padang.
18.	03/08/09	Nasir	PHK	Yusmalinda S.Kom	Koperasi Bank Indonesia Jl. Jend. Sudirman No. 22 Padang.
19	11/11/09	Amrin	PHK	Yusmalinda S.Kom	PT. Industri MHI (Bioskop Satria)
20.	13/11/09	M. Nasib Cs	PHK	Baharudin S.H, Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	Hotel Hayam Wuruk. Jl. Hayam Wuruk
21.	16/11/09	Masril Cs	PHK	Baharudin S.H	Hotel Nuansa. Jl. Samudra Padang
22.	30/11/09	Ari Nasrian Cs	PHK	Baharudin S.H, Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	The Ambacang Hotel. Jl. Ratulangi Padang
23.	02/12/09	Nasir	PHK	Yusmalinda S.Kom	Koperasi Bank Indonesia
24.	02/12/09	Reni Fitria Anggreini	PHK	Baharudin S.H.	Rumah Sakit Bersalin Cicik. Jl. Dr. Sutomo Padang.
25	10/12/09	Hartati Cs	PHK	Baharudin S.H	PT. Mitra Dharma Usaha. Jl. By Pass Padang

Sumber Data : Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang Tahun 2010

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian sengketa buruh/Tenaga Kerja diluar pengadilan. Undang-undang No.2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Dalam setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi langkah pertama yang wajib ditempuh oleh para pihak dalam penyelesaiannya adalah melalui bipartit yaitu perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain, apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan (Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial SE.01/D.PHI.XI/2004).

Setiap perundingan bipartit yang dilakukan para pihak harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan tersebut sekurang-kurangnya harus memuat :

1. Nama lengkap dan alamat para pihak;
2. Tanggal dan Tempat Perundingan;
3. Pokok masalah atau alasan Perselisihan;
4. Pendapat Para Pihak;
5. Kesimpulan dan Hasil Perundingan; dan

6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.⁵⁰

Dalam pelaksanaannya risalah akan tetap sah walaupun hanya di isi oleh salah satu pihak, kemudian risalah tersebut ditanda tangani oleh pegawai teknis yang jadi perantara yaitu pada bagian hubungan industrial Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit yang harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan tidaklah menjadi aturan baku dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit pada Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang karena para pihak tidak dapat dipaksa untuk harus menyelesaikan perselisihan tersebut dalam waktu 30 (tiga puluh) hari karena kesepakatan antara para pihak dapat terjadi kapanpun.

Jika dalam perundingan tersebut tercapai kesepakatan penyelesaian maka hasil dari perundingan tersebut harus dituangkan dalam suatu Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak ini sesuai dengan ketentuan pasal 1385 KUHPerdata perjanjian bersama tersebut akan mengikat para pihak sebagai undang-undang. Perjanjian Bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat

⁵⁰ Muzni Tambusai, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia, Jakarta : DPP Ikatan Perantara Hubungan Industrial Indonesia dengan Karya Unggul Persada, 2004, hlm. 14.

mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Dalam pelaksanaannya jangka waktu 30 (tiga puluh) hari yang ditetapkan oleh Undang-undang tidak selalu menjadi acuan oleh pegawai teknis yang jadi perantara dalam penyelesaian perselisihan karena itu hanya akan menjadi beban bagi para pihak yang berselisih, bahkan dalam pelaksanaannya tidak ada perundingan bipartit yang dianggap gagal karena kesepakatan yang dilakukan para pihak dianggap lebih tinggi kedudukannya dari pada Undang-undang. Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota

Padang bagaian hubungan industrial tidak pernah memaksa para pihak untuk harus melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, ini mengingat bahwa para pihak yang berselisih tidak selalu dapat duduk bersama untuk berunding. Biasanya walaupun hanya lewat pernyataan secara lisan dari salah satu pihak saja sudah dapat dianggap sebagai bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Jadi walaupun bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit yang telah dilakukan tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak pernah mengembalikan berkas-berkas para pihak untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja. Ini dilakukan agar para pihak tidak merasa terbebani sehingga mereka tidak enggan melaporkan perselisihannya ke Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penawaran penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase dimaksudkan agar para pihak yang berselisih tidak salah paham mengenai penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Selama ini para pihak yang sedang menyelesaikan perselisihannya sangat jarang sekali memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau

melalui arbitrase, pada umumnya mereka langsung memilih untuk mediasi dengan bantuan mediator.⁵¹

Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selesai di tingkat bipartit di Kota Padang salah satu contohnya dapat kita lihat pada kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Pimpinan PT. Industri MHI terhadap Bapak Amrin. Pada tanggal 10 Oktober 2009 Bapak Amrin (pekerja) sudah datang ke perusahaan untuk bekerja, tanpa sengaja pekerja bertemu dengan pengurus Bioskop Satria yaitu bapak M. Arif yang mengatakan bahwa dia tidak lagi bekerja di bioskop tersebut dan telah mendapatkan sejumlah uang pesangon. Pada hari yang sama pekerja mendatangi pihak perusahaan yaitu bapak Anas untuk meminta kejelasan statusnya sebagai karyawan. Bapak Anas menyarankan agar pekerja menemui pimpinan perusahaan. Pekerja menemui bapak Wirako Angriawan S.H selaku Direktur PT. MHI dan dia menawarkan agar pekerja berhenti dari pekerjaan sekarang dan akan dikasih pesangon 1 (satu) bulan gaji. Beberapa hari kemudian bapak Wirako berdiskusi dengan bapak Anas dalam ruangan kantor. Dari hasil diskusi tersebut bapak Anas menyampaikan kepada pekerja bahwa dia akan diberhentikan bekerja dengan mendapat pesangon 1 (satu) bulan gaji yang kemudian berubah menjadi 4 (empat) bulan gaji. Pekerja menolak penawaran tersebut dengan alasan bahwa pekerja sudah bekerja pada perusahaan tersebut selama 22 (dua puluh dua tahun).⁵² Karena pekerja merasa tidak ada upaya penyelesaian dari pihak perusahaan maka pada tanggal 10 November 2009

⁵¹ Hasil wawancara dengan Yusmalinda S. Kom (Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang) pada tanggal 7 Juni 2010 jam 09.00 WIB.

⁵² hasil wawancara dengan Bapak Amrin pada tanggal 10 Juli 2010 jam 09.00 WIB.

pekerja mengirimkan surat pengaduan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berkenaan dengan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut.(lampiran 1)

Menurut keterangan yang diperoleh dari Bapak Anas (personalia perusahaan), mengatakan bahwa pasca terjadinya gempa di Sumatera Barat pekerja tidak pernah datang lagi ke perusahaan (Bioskop Karya) tanpa ada kabar berita. Pihak perusahaan tidak pernah memberhentikan pekerja, dengan bukti bahwa perusahaan masih tetap membayarkan jamsostek seluruh pekerja. Pekerja memang pernah ditawarkan untuk bekerja di Bioskop Mulya dengan alasan bahwa Bioskop Satria tempat pekerja bekerja selama ini sudah hancur, tetapi pekerja menolak/ tidak setuju untuk dipindahkan. Bapak Anas mengatakan bahwa dia selaku personalia tidak pernah mengeluarkan surat PHK atas nama Bapak Amrin.⁵³ Karena salah satu pihak telah membuat surat pengaduan ke Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dan agar penyelesaian perselisihan ini tidak berlarut-larut maka pegawai bagian hubungan industrial melakukan pemanggilan terhadap para pihak sebanyak 2 (dua) kali. Panggilan Pertama pada tanggal 23 November 2009 dan panggilan kedua pada tanggal 1 Desember 2009 (lampiran 2 dan 3)

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari para pihak tersebut pegawai bagian hubungan industrial menyarankan agar para pihak dapat duduk bersama, untuk mencapai suatu kesepakatan. Akhirnya setelah dilakukan pembicaraan antara para pihak, akhirnya pada tanggal 2 Desember 2009 masalah perselisihan PHK tersebut

⁵³ hasil wawancara dengan Bapak Anas perwakilan dari Direktur PT. PT. MHI Padang pada tanggal 12 Juli 2010 jam 10.00 WIB.

dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak secara musyawarah dan mufakat di kantor PT. MHI Padang. (Lampiran 4)

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Tripartit

Apabila upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan oleh para pihak tetapi tidak juga menemukan kesepakatan dan salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yaitu oleh Baharuddin S.H, Drs Jasri, Yusmalinda Yulius S. Kom, dan Hera Azwar S.sos.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2009 terdapat 117 (seratus tujuh belas) kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Padang. Jumlah kasus yang selesai ditingkat tripartit yang tercatat pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang berjumlah 52 kasus dengan perincian, pada tahun 2007 sebanyak 18 kasus, tahun 2008 sebanyak 18 kasus dan tahun 2009 sebanyak 16 kasus. Dari data yang diperoleh dari Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang tersebut menyebutkan bahwa perselisihan yang terjadi kesemuanya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang mana setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan.

Dari 52 kasus PHK yang terjadi di Kota Padang, terdapat bermacam-macam alasan PHK antara lain :

1. Pekerja melakukan kesalahan berat
2. Pekerja melanggar perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan
3. Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha
4. Pekerja menerima PHK meski bukan karena kesalahannya
5. Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)
6. PHK Massal - karena perusahaan rugi, *force majeure*, atau melakukan efisiensi.
7. Peleburan, penggabungan, perubahan status
8. Perusahaan pailit
9. Pekerja meninggal dunia
10. Pekerja mangkir 5 (lima) hari atau lebih dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut
11. Pekerja sakit berkepanjangan
12. Pekerja memasuki usia pensiun.⁵⁴

Tabel 2. Kasus perselisihan hubungan industrial yang selesai ditingkat tripartit di Kota Padang Tahun 2007 sampai dengan Tahun 2009.

No	Tanggal	Nama	Masa lah	Pegawai Perantara	Nama & Alamat Perusahaan/Pimpinan/Pengurus
01.	10/01/07	Afrinaldi	PHK	Drs. Jasri	PT. Nusantara Beta Farma Jl. Sawahan Dalam No 20 Padang
02.	16/01/07	Yulia Henita	PHK	Drs. Jasri	Sumbar Foto Jl. Damar No. 69 E Padang

⁵⁴ Yusmalinda *Loc. cit.*, pada tanggal 7 Juni 2010 jam 09.00 WIB.

03.	18/01/07	Andri Nova Ariasta	PHK	Baharudin S.H	PT. Modern Foto Tbk. Jl. Pemuda No. 43 Padang
04.	24/02/07	Setriah Oktavia	PHK	Baharudin S.H	PT. Mekar Bumi Andalas II Jl. Belawan Padang.
05.	07/03/07	SPSI AKBP STIE "KBP"	PHK	Drs. Jasri	LPN Padang.
06.	03/04/07	Elmar	PHK	Baharudin, S.H	PT.Harli Karya.Bersama Jl. Damar No. 46 Padang.
07.	12/04/07	Syukur	PHK	Drs. Jasri	PT.Natraco Spices Ind. Jl. By Pass Km 9 Padang.
08.	12/04/07	Syafridon	PHK	Drs. Jasri	PT. Marsilvie Jaya Jl. Batang Arau No. 88 Padang.
09.	12/07/07	Syafrijen	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda	PT. Teluk Luas Jl. By Pass Padang
10.	24/07/07	Syafrizal	PHK	Baharudin, S.H	PT. Mekar Bumi Andalas.
11.	22/08/07	Fitria Merly	PHK	Drs. Jasri	PT. CCI Jl. Koto Kaciak Mata Air Padang
12.	27/08/07	Pekerja PT. Asia Biscuit	PHK	Drs.Jasri, Yusmalinda Baharudin,SH	PT. Asia Biscuit Jl. Hamka Padang
13.	06/09/07	Devid	PHK	Drs.Jasri	UD. Usaha Abadi Jl. Batang Arau No. 58 F Padang
14.	11/09/07	Yulius Gazali	PHK	Drs. Jasri,	PT. Surya Jaya Bakti Jl. Ujung Tanah No.1 Padang
15.	19/09/07	Delya K	PHK	Baharudin S.H, Hera Azwar S.Sos	PT. Goldena Bakery. Jl. Permino Padang.
16.	08/11/07	Nurlaili	PHK	Baharudin S.H	RSB AN NISA. Jl. Pemuda No. 18 Padang.
17.	13/11/07	Sri Handayani	PHK	Baharudin S.H	Telesindo Shop Jl. S. Parman No. 152 Padang.
18.	02/01/08	Hendra	PHK	Yusmalinda	Perusahaan Cheerrs Bilyard

				S.Kom	Jl. AR. Hakim No. 206 Padang
19.	16/01/08	Baldanif R	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	PT. Trakindo Utama Jl. S. Parman Padang
20.	02/04/08	Herry R	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	PT. Natraco Jl. Samudra Padang
21.	22/04/08	Fransiskus H.B	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	RS. Yos Sudarso Jl. Situjuh No. 1 Padang
22.	09/06/08	Nurman Hasan	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	Toko Pangeran Jl. Bandar Olo No. 14 C Padang
23.	13/06/08	Jafril	PHK	Drs. Jasri Yusmalinda S.Kom	PT. Citra Selera Murni (Texas Chicken) Jl. Gereja No. 40 A Padang.
24.	17/06/08	Darwis	PHK	Baharudin S.H	Archie Gallery. Jl. Plaza Andalas Padang
25.	19/06/08	Nasrun	PHK	Baharudin S.H	Hotel Mariani Jl. Bundo Kanduang No.35 Padang
26.	02/07/08	Selvinawati	PHK	Hera Azwar S.Sos	PT. FIF Cab. Padang
27.	07/07/08	Andrizal	PHK	Yusmalinda S.Kom	PT. Luxindo Raya Jl. Veteran No. 8 F Padang
28.	09/07/08	Anhar	PHK	Drs. Jasri	CV. Toshio Motor Jl. Veteran No.45 Padang
29.	23/07/08	Togar S	PHK	Yusmalinda S.Kom, Drs. Jasri	PT. Sumber Kemabang Agung Jl. Purus II No. 6 Padang
30.	09/10/08	Soedarto	PHK	Yusmalinda S.Kom, Drs. Jasri	PT. Bank Bukopin Tbk Jl. Sudirman No. 4 Padang
31.	16/10/08	Darwis cs	PHK	Yusmalinda S.Kom, Drs. Jasri	Pd. Dinamika Jl. Kampung Sebelah No. 25 Padang
32.	16/10/08	Aldrin A	PHK	Yusmalinda S.Kom Drs. Jasri	Hotel Pangeran Beach Jl. Juanda No. 79 Padang
33.	21/11/08	Dolla F	PHK	Yusmalinda	PT. Hulia Migas Pratama

34.	11/11/08	Nuzul Isra	PHK	S.Kom Baharudin S.H	Jl. Sawahan No. 68 Padang PT. Pancaran Intan Prtama Jl. By Pass Padang
35.	25/11/08	Tasdik W	PHK	Baharudin S.H	Hotel Mariani Jl. Bundo Kanduang Padang
36.	25/11/08	Asman cs	PHK	Drs. Jasri	PT. Hamid Saat Mandiri Jl. Batang Taba No. 5 Padang
37.	19/01/09	Parli	PHK	Baharudin S.H	CV. Aroma Jl. Pulau Karam A III Padang
38.	19/01/09	Ermawati	PHK	Hera Azwar S.Sos	PT. Musi Mas Jl. Tanjung Priok No. 3 Padang
39.	21/01/09	Chairani	PHK	Yusmalinda S.Kom	CV. Hasil Bumi Raya Padang
40.	17/02/09	Rizal P	PHK	Yusmalinda S.Kom	PT. Family Raya Jl. Gurun Lawas Padang
41.	02/03/09	Andoni R dan Monica E	PHK	Yusmalinda S.Kom	SDM PT. Ramayana Lestari Sentosa, Padang
42.	23/03/09	Thamrin	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	PT. Asuransi AIG Life Jl. Diponegoro No. 17 A Padang
43.	30/03/09	Arifin	PHK	Yusmalinda S.Kom	PT. SKM Jl. Juanda No.15 A Padang
44.	27/04/09	Vera Wati	PHK	Yusmalinda S.Kom	Matahari Departemen Store Jl. M.Yamin No. 3 Padang
45.	28/04/09	Yulneti	PHK	Baharudin S.H	Hotel Parmin Jl. Kismangunsarkoro No. 36 Padang
46.	29/04/09	Desi Aryani	PHK	Drs. Jasri	RS. Yos Sudarso Padang
47.	23/06/09	Jun M cs	PHK	Yusmalinda S.Kom	PT. Sumbar Surya Sentosa Jl. Thamrin No. 71 Padang
48.	09/07/09	Ismail	PHK	Drs. Jasri	PT. Dos Ni Roha

					Jl. Hang Tuah No. 19 Padang
49.	10/07/09	Ronni K	PHK	Yusmalinda S.Kom	PT. Abang Surya Andalas Jl. Thamrin No. 48 Padang
50.	29/10/09	Gusnita	PHK	Drs. Jasri	Hotel Pangeran Beach Jl. Juanda No. 79 Padang Toko
51.	13/11/09	Betniwati	PHK	Baharudin S.H	Nur Putri Blok A Padang
52.	09/12/09	Dasrin cs	PHK	Baharudin S.H, Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	RS. BMC Padang

Sumber Data : Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang Tahun 2010

Pekerja, pengusaha dan pemerintah wajib untuk melakukan segala upaya untuk menghindari PHK. Apabila tidak ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/serikatnya, PHK hanya dapat dilakukan oleh pengusaha setelah memperoleh penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Selama belum ada penetapan dari LPPHI, pekerja dan pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Sambil menunggu penetapan, pengusaha dapat melakukan skorsing, dengan tetap membayar hak-hak pekerja.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Setiap orang yang diminta keterangannya oleh mediator

guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Jika tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sebagai contoh kasusnya dapat dilihat dari kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Pimpinan PT. Kurnia Asta Surya (Grafis) terhadap Vera Wati. Berdasarkan keterangan dari pekerja (Vera wati) pada waktu kejadian yaitu pada tanggal 7 April 2009 pekerja (SPG Matahari) sedang istirahat di tempat kerja karena merasa tidak enak badan, beberapa waktu kemudian datang ibuk Is (Supervisor PT. Matahari Putra Prima) melihat keadaan pekerja. Karena sakit pekerja dipanggil dan diberikan izin untuk pulang dengan diberikan kartu pass (izin pulang cepat) oleh ibuk Rina. Besoknya pekerja tidak masuk sampai akhirnya lebih kurang 2 (dua) minggu pekerja tidak masuk kerja, ketika hari pertama masuk kerja pekerja diberi tahu oleh ibu Is bahwa pekerja sudah ada yang menggantikan karena pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Pekerja datang ke perusahaan untuk minta kejelasan statusnya. Akhirnya pekerja bertemu dengan bapak Men, buk Is dan buk Rina dan mendapatkan jawaban bahwa pekerja telah dianggap

mengundurkan diri (tanpa surat PHK, pesangon dan surat pengalaman kerja). Pada tanggal 27 April 2009 pekerja mengirimkan surat pengaduan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berkenaan dengan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut.⁵⁵ (lampiran 5)

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari Ibu Rina bahwa Vera Wati adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan PT. Kurnia Asta Surya (Grafis) dengan alamat Ruko Cempaka Mas Blok J No. 21-22 Jl. Letjen Suprpto Jakarta Pusat dalam hal ini bertindak sebagai supplier. Pekerja bukanlah karyawan PT. Matahari Putra Prima, jadi dalam hal ini bukanlah wewenang PT. Matahari Putra Prima untuk menerima ataupun memberhentikan pekerja. Meskipun pekerja bekerja pada PT. Kurnia Asta Surya (Grafis), pekerja juga harus mematuhi tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku pada PT. Matahari Putra Prima. Untuk urusan daftar hadir dan tata tertib lainnya berada di bawah pengawasan Supervisor Area yaitu ibuk Is. Absen ini juga akan dikirimkan ke PT. Kurnia Asta Surya (Grafis) pertanggal 10 setiap bulannya. Untuk masalah gaji akan ditransfer rekening via BCA. Menurut Ibu Rina pada tanggal 7 April 2009 tersebut pekerja sudah menyatakan secara lisan bahwa pekerja berkeinginan untuk mengundurkan diri, kemudian pekerja berpamitan dengan teman-temannya yang ada disekitar counter sekalian dengan supervisor areanya dan HR di Matahari. Setelah tanggal 7 April 2009 tersebut tidak ada lagi informasi dari pekerja. Karena kondisi counter kosong maka pihak PT. Matahari Putra Prima menginformasikan kepada pihak PT. Kurnia Asta Surya (Grafis) tentang kondisi tersebut yang kemudian menginstruksikan agar segera dicarikan SPG pengganti. Atas instruksi tersebut pihak

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Vera Wati pada tanggal 11 Juli 2010 jam 10.30 WIB

matahari mencari SPG pengganti. Kemudian 2 (dua) hari setelah itu baru pekerja datang.⁵⁶

Pada tanggal 7 Mei 2009 Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang melakukan pemanggilan pertama kepada pihak perusahaan dan pekerja.(lampiran 6). Pada pemanggilan ini salah satu pihak tidak hadir maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang melakukan pemanggilan yang kedua pada tanggal 26 Mei 2009. (lampiran 7) Karena upaya-upaya perundingan bipartit yang dilakukan oleh para pihak tidak menemui kesepakatan maka pegawai bagian Hubungan Industrial yang ada pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang menawarkan penyelesaian perselisihan PHK tersebut melalui konsiliasi atau arbitrase. Karena para pihak tidak memilih maka perselisihan tersebut diselesaikan secara mediasi dengan bantuan mediator yaitu Ibu Yusmalinda Yulius S.Kom. Setelah dilakukan sidang mediasi, akhirnya tercapai kesepakatan antara para pihak. Kemudian kesepakatan tersebut di buatkan Perjanjian Bersama oleh mediator yang ditanda tangani oleh para pihak yang disaksikan oleh mediator. Dalam Perjanjian Bersama tersebut disepakati bahwa PT. Kurnia Asta Surya (Grafis) bersedia memberikan uang kebijaksanaan sebesar Rp. 1. 817.115,- (satu juta delapan ratus tujuh belas ribu seratus lima belas rupiah) kepada pekerja. Perjanjian Bersama tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang. (lampiran 8)

⁵⁶ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Rina, perwakilan Direktur PT. Matahari Putra Prima Padang tanggal 13 Juli 2010 jam 10.00 WIB

C. Perselisihan Hubungan Industrial Yang Tidak Selesai Di Tingkat Tripartit

Apabila upaya-upaya tripartit dengan bantuan mediator yang dilakukan tidak juga mencapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis. Dari data yang diperoleh, mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2009 telah mengeluarkan sebanyak 40 (empat puluh sembilan) anjuran tertulis dari 117 (seratus tujuh belas) kasus yang terjadi dengan perincian pada tahun 2007 sebanyak 13 anjuran tertulis, tahun 2008 sebanyak 16 anjuran tertulis dan pada tahun 2009 sebanyak 11 anjuran tertulis. Kasus yang terjadi tersebut kesemuanya adalah kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dari 40 kasus PHK yang terjadi di Kota Padang, terdapat bermacam-macam alasan PHK, mulai dari pekerja mengundurkan diri, tidak lulus masa percobaan, karena sakit, masalah pesangon, PHK secara tidak hormat hingga perusahaan pailit.

Tabel 3. Kasus perselisihan hubungan industrial yang tidak selesai ditingkat tripartit di Kota Padang Tahun 2007 sampai dengan Tahun 2009.

No	Tanggal	Nama	Masa lah	Pegawai Perantara	Nama & Alamat Perusahaan/Pimpinan/Pengurus
1.	10/01/07	Asmi Warti	PHK	Drs. Jasri	Pt. Bakrie Plantations Jl. S. Parman No. 90 Padang.
2.	16/01/07	Teki M	PHK	Drs. Jasri	Hotel Bougenvil Jl. B. Azis Chan No. 2 Padang
3.	05/03/07	Defrita L	PHK	Baharudin S.H	Perusahaan Kerupuk Merah Cap Angsa Jl. Kampung Sebelah Iv No. 03 Padang
4.	8/03/07	Ermita	PHK	Baharudin S.H	PT.ASDPL

					Jl. Perintis Kemerdekaan No.14 Padang
5.	21/03/07	Yuliando R	PHK	Baharudin S.H	Koperasi Bank Mandiri Jl. B. Azis Chan No. 2 Padang
6.	09/03/07	Baharuddin	PHK	Drs. Jasri	Pt. Tazar Guna Mandiri Jl. Bandar Purus No. 41 Padang.
7.	02/07/07	Ricky E	PHK	Baharudin S.H	PT. Suzuya Jl. Hamka No. 2 A Padang.
8.	22/08/07	Asrizon	PHK	Baharudin S.H	Pt. Indomobil Finance. Jl. Sudirman No. 9 Padang.
9.	28/08/07	Ilmison	PHK	Drs. Jasri	Pt. Hidayah Ikhwan Jl. Adinegoro Tabing Padang.
10.	21/09/07	Zulkiflli	PHK	Baharudin S.H, Hera Azwar S.Sos	Cv.Elang Perkasa Motor Jl. Khatib Sulaiman No. 87 Padang
11.	27/09/07	M. Yusuf	PHK	Drs. Jasri	PT. BRI Tbk. Jl. B. Azis Chan No. 2 Padang
12.	22/10/07	Firsta cs	PHK	Baharudin S.H, Hera Azwar	Pengurus YLPN Jl. Khatib Sulaiman Padang
13.	06/11/07	Evirianti	PHK	Baharudin S.H	Ud. Murni Jaya Lestari Jl. Hayam Wuruk No. 29 Padang
14.	21/11/07	Agustina	PHK	Drs. Jasri	PT. Lemabah Karya Jl. Tepi Pasang No. 44 Padang
15.	02/01/08	Siti Fauziah	PHK	Drs. Jasri	Yayasan Bung Hatta Ulak Karang Padang.
16.	16/01/08	Erdinton	PHK	Baharudin S.H, Hera Azwar	Cv. Elang Perkasa Motor Jl. Khatib Sulaiman No. 87 Padang.
17.	16/01/08	Devi F	PHK	Baharudin S.H, Hera Azwar	Cv. Elang Perkasa Motor Jl. Khatib Sulaiman No. 87 Padang.
18.	24/03/08	Usman Z	PHK	Baharudin S.H, Hera Azwar	Koperbam Teluk Bayur
19	25/03/08	Ermawati	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda	YSO Adabiah Padang

20.	09/04/08	Lina	PHK	S.Kom Baharudin S.H	PT. Persada Bangun Perdana. Jl. Pondok Padang
21.	10/04/08	Delvia	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda	PT. Kalbe Farma Health Jl. By Pass Km 7 Padang
22.	12/05/08	Mardius	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	PT. Kilang Lima Gunung Jl. Banuaran Padang
23.	29/05/08	Yufit .M	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	Cv.Padang Putra Karya Jl. Juanda No. 31 Padang
24.	02/06/08	Arizul A	PHK	Baharudin S.H	PT. Gema Lintas Nuansa Jl. Tanjung Priok No. 28 Padang
25.	11/06/08	Erita	PHK	Baharudin S.H	Cv. Putra Mas Pratama Jl. Batang Kabung No. 1 Padang
26.	11/06/08	Defrido R	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda S.Kom	PT. Bumi Minang Plaza Hotel Jl. Bundo Kanduang Padang
27.	09/07/08	DR. Sefnedi	PHK	Hera Azwar	UPI YPTK Padang
28.	11/09/08	Yandrizon	PHK	Drs. Jasri, Yusmalinda, S.Kom	PT. Basko Minang Plaza Padang
29.	08/10/08	Yufnida	PHK	Baharudin S.H	PT. Kusuma Candi Bakti Jl. Terandam Padang
30.	03/12/08	Priska D	PHK	Drs. Jasri	PT. Panca Pilar Tangguh Jl. Tanah Sirah
31.	28/04/09	Yanuarni	PHK	Baharudin S.H	Matahari Departemen Store Padang
32.	29/04/09	Syofinarwati	PHK	Zulhadri Hasan, SE	PT. Asia Megah Foods
33.	14/05/09	Bambang Irawan	PHK	Drs. Jasri	Manufacture Tabing Padang
34.	14/05/09	Doni H	PHK	Drs. Jasri	PT. Capella Medan Cab. Padang Jl. Hamka N.123 Padang
35.	11/06/09	Gunawan S.H	PHK	Drs. Jasri Yusmalinda	PT. Igasar Semen Padang Jl. Raya Indarung Padang

36.	27/10/09	Nelta M	PHK	S.Kom Baharudin, SH	PT. Gito Perdana Sejahtera Jl. Kuala Nyiur II Padang
37.	28/10/09	Erlina	PHK	Yusmalinda, S.Kom	PT. Lembah Karya Jl. Tepi Pisang No. 44/46 Padang
38.	29/10/09	Indah Dwi, cs	PHK	Baharudin S.H Drs. Jasri, Yusmalinda, S.Kom	PT. Suryatama Minang Lestari Jl. Hamka Padang
39.	29/10/09	Syamsidir	PHK	Drs. Jasri	PT. Global Mineral Sejahtera Jl. Pemuda No.11 Padang
40.	10/12/09	Irwan, cs	PHK	Baharudin, S.H, Drs. Jasri	RS. Selasih Jl. Khatib Sulaiman Padang

Sumber Data : Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang Tahun 2010

Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis, dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang dilakukan sebagai berikut :

1. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
2. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
3. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Mediator memang harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan namun dalam pelaksanaannya terkadang memakan waktu sampai 60 (enam puluh) hal ini disebabkan karena terkadang para pihak meminta waktu kembali untuk dapat bertemu dan duduk bersama. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada kasus Kasus perselisihan pemutusan

hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Pimpinan PT. Lembah Krya terhadap Erlina.

Pada tanggal 28 Agustus 2009 pekerja ikut berdemo bersama dengan seluruh pekerja PT. Lembah Krya yang masuk shift pagi dan shift malam. Pekerja ikut berdemo karena diajak oleh teman-temannya. Pekerja tidak ikut berkoar-koar tapi hanya menanyakan masalah lembur. Pekerja datang dan pulang tetap sesuai dengan jadwal biasa. Pada tanggal 29 Agustus 2009 bapak Yanto Taslim (Kabag Pabrik Minyak Kelapa) menyuruh pekerja untuk melakukan pekerjaan di bagian cuci saringan tapi pekerja menolak melakukan pekerjaan tersebut dengan alasan bahwa belum pernah ada wanita yang bekerja di bagian cuci saringan sebelumnya. Ini disebabkan karena pekerjaan tersebut sangat berat dan membutuhkan tenaga yang besar, selain itu ditempat ini juga digunakan oleh karyawan untuk mandi, buang air besar sedangkan pintu masuk dan keluarnya hanya satu. Menurut pekerja pekerjaan tersebut tidak pantas dilakukan oleh pekerja karena yang akan dicuci adalah terpal untuk saringan minyak yang beratnya 7 kg dalam keadaan basah. Terpal yang harus dicuci sebanyak 70 helai dan harus selesai dalam waktu 1 hari. Karena tetap menolak, besoknya pekerja dipanggil ke kantor oleh Bapak Yusuf Kurniawan (wakil kepala kantor) dan disuruh menghadap kepada Bapak Yulman dan Ibu Sri Jauhari (bagian personalia). Dalam pertemuan ini pekerja diberitahu kembali agar pindah bagian cuci saringan, tetapi pekerja tetap menolak dengan alasan yang sama. Atas penolakan tersebut pekerja diberikan Surat Peringatan (SP) I (lampiran 9) pada tanggal 4 September 2009, SP II pada tanggal 9 September 2009 (lampiran 10) dan SP III pada tanggal 17 September 2009 (lampiran 11) dan pekerja diberhentikan dengan kategori kesalahan berat dan

hanya diberikan pesangon 15 % dari masa kerja padahal pekerja sudah bekerja sejak tanggal 5 Juli 1994 sampai dengan September 2009 dan diberhentikan oleh pengusaha terhitung mulai tanggal 28 September 2009 sesuai Surat PHK Dengan Tidak Hormat tanggal 26 September 2009 dengan alasan pemberhentian bahwa pekerja menolak dimutasi ke bagian cuci saringan.⁵⁷ (lampiran 12)

Karena tidak tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak dan pekerja tidak terima dengan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tempat ia bekerja tersebut maka pada tanggal 28 Oktober 2009 pekerja membuat surat permohonan penyelesaian permasalahan PHK tersebut ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. (lampiran 13) Berdasarkan surat tersebut pada tanggal 19 November 2009 pegawai Bidang Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang melakukan pemanggilan terhadap para pihak yang berselisih untuk dapat hadir Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dengan membawa 1). PKB/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja 2). Surat-surat yang berhubungan dengan kasus tersebut 3). Risalah Perundingan kasus PHK tersebut. (lampiran 14)

Dalam pertemuan tersebut para pihak di minta untuk mengisi risalah yang telah disediakan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. (lampiran 15) selain itu juga diminta keterangan dari saksi yaitu Bapak Taufik Hidayat yang telah bekerja di PT. Lembah Krya selama 8 (delapan) tahun, menurutnya ia hanya sanggup bekerja di bagian cuci saringan hanya 4 (empat) bulan saja. Ia sakit karena beratnya pekerjaan mencuci kain saringan (terpal). Terpal yang harus dicuci sebanyak 70 helai dengan

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Erlina pada tanggal 14 Juli 2010 jam 10.00 WIB.

panjang 2 (dua) meter dan berat kering 5 kg yang harus dikerjakan sendiri dan selesai dalam waktu 1 hari. Tempat kerja di bagian saringan ini sangat kotor karena menjadi tempat orang untuk buang air besar dan kecil serta tempat untuk mandi. Akibatnya pekerja sebelum bekerja harus membersihkan tempat tersebut dari kotoran-kotoran terlebih dahulu. Dalam bekerjapun pekerja lain juga keluar masuk untuk buang air besar/kecil dan mandi sedangkan pintu untuk keluar masuk ke bagian cuci saringan ini hanya satu. Selama ini memang belum pernah ada perempuan yang bekerja dibagian tersebut. Paling lama pekerja yang bekerja dibagian ini hanya 4 (empat) bulan bahkan ada yang hanya sanggup 2 (dua) hari saja karena sakit akibat beratnya pekerjaan tersebut.⁵⁸

Menurut keterangan pengusaha yang pada waktu perundingan tersebut diwakili oleh pengacaranya Bapak Desmon Ramadhan S.H yang menyampaikan bahwa pekerja telah bekerja PT. Lembah Krya sejak tanggal 5 Juli 1994 sampai dengan September 2009 dan telah diberhentikan oleh pengusaha sejak tanggal 28 September 2009 sesuai surat PHK secara tidak hormat tanggal 26 September 2009, dengan alasan pekerja menolak untuk dimutasi ke bagian cuci saringan. Atas penolakan tersebut pekerja telah diberikan Surat Peringatan (SP) 1 pada tanggal 4 September 2009, SP II pada tanggal 9 September 2009 dan SP III pada tanggal 17 September 2009 dan pekerja telah diberhentikan dengan kategori kesalahan berat dan hanya diberikan pesangon 15 % dari masa kerja. Menurut pengusaha hal ini sesuai dengan yang dibuat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 48 ayat (6) tentang disiplin kerja yang berbunyi sebagai

⁵⁸ Keterangan dikutip dari hasil wawancara yang dilakukan oleh mediator dengan Taufik Hidayat di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang pada tanggal 19 November 2009 jam 09.30 WIB

berikut : “ Bagi pekerja yang membuat kesalahan-kesalahan dan telah diberi peringatan ke 1 (satu) ke 2 (dua) dan ke 3 (tiga), maka boleh di PHK dengan kategori kesalahan berat”.⁵⁹

Karena tidak tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan melalui tersebut maka pada tanggal 10 Desember 2009, mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yaitu Ibu Yusmalinda Yulius S.Kom mengeluarkan Anjuran tertulis. (lampiran 15) Berdasarkan keterangan dan data-data dari para pihak maka mediator berpendapat bahwa:

1. Alasan pekerja tidak mau menerima PHK dengan kategori kesalahan berat dan pemberian uang pesangon yang hanya 15 % dari masa kerja padahal pekerja sudah 15 ahun bekerja adalah alasan yang wajar. Pekerja wajar menolak untuk di mutasi ke bagian cuci saringan tersebut, karena pekerjaan di bagian cuci saringan tersebut adalah pekerjaan yang sangat berat bagi seorang perempuan karena membutuhkan tenaga yang sangat kuat, karena itu pekerjaan ini hanya cocok dilakukan oleh laki-laki.
2. Menurut mediator dalam hal pemberhentian pekerja, kesalahan yang dilakukan pekerja belum termasuk kepada kesalahan berat. Pemberhentian ini adalah PHK tanpa kesalahan atau efisiensi sesuai pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bunyinya :” Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Desmon Ramadhan S.H selaku penerima kuasa dari Direktur PT. Matahari Putra Prima Padang pada tanggal 14 Juli 2010 jam 13.00 WIB

memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 (4)".

Dalam Anjuran Mediator disebutkan bahwa berhubung hubungan kerja sulit untuk dipulihkan kembali dan pihak pekerja bersedia untuk diberhentikan maka dalam rangka penyelesaian perselisihan PHK ini mediator menganjurkan sebagai berikut :

1. Agar pihak pengusaha dalam pemberhentian ini membayarkan kepada pekerja sebagai berikut :

a. Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 880.000,-$ = Rp. 15.840.000,-

b. Uang penghargaan masa kerja $6 \times \text{Rp. } 880.000,-$ = Rp. 5.280.000,-

c. Penggantian perumahan dan

pengobatan $15 \% \times 21.120.000,$ = Rp. 3.168.000,-

d. Cuti tahun yang belum diambil

dan belum gugur $12/25 \times \text{Rp. } 880.000,-$ = Rp. 422.400,-

e. Uang tiap bulan tanggal 5 = Rp. 115.000,-

f. Uang Tahunan (dibayarkan seminggu sebelum lebaran) = Rp. 2000.000,-

Total Penerimaan = Rp. 26.825.400,-

2. Agar pihak pekerja dapat menerima pemberhentian ini dengan mendapatkan hak sesuai dengan poin (1) di atas.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah surat anjuran ini diterima, para pihak telah memberikan jawaban. Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak memberikan jawabannya maka mereka dianggap menolak anjuran mediator dan salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan perselisihan hubungan industrial tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan membawa bukti telah dilakukan perundingan bipartit dan anjuran tertulis dari mediator. Dalam hal ini pihak PT. Lembah Kria lebih memilih untuk melanjutkan perselisihan hubungan industrial tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang.

Tabel 4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahun 2007 sampai tahun 2009 di Kota Padang.

No	Tahun	Bipartit	Tripartit	Anjuran	Jumlah Kasus	Jenis perselisihan
1.	2007	8	18	13	39	PHK
2.	2008	7	18	16	41	PHK
3.	2009	10	16	11	37	PHK
Jumlah		25	52	40	117	PHK

Sumber Data : Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang Tahun 2010

D. Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Tripartit

Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang, dimana para pihak tidak dapat menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan tersebut kepada mediator yang ada pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang. Mediator adalah orang yang bertugas menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi akibat adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang ada pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang menunjukkan kepada para pihak yang berselisih tentang siapa saja yang menjadi mediator melalui nama dan foto yang umumnya telah disediakan oleh instansi tersebut. Meditor yang ada pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang berjumlah 4 (empat) orang yang terdiri dari Baharuddin S.H, Drs Jasri, Yusmalinda Yulius S. Kom, dan Hera Azwar S.sos. Mereka bertugas sebagai mediator untuk menyelesaikan setiap kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (12) disebutkan, “Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai

instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.⁶⁰

Wilayah kerja seorang mediator adalah sebagai berikut :

1. Mediator pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, yang bertugas dalam menjembatani perselisihan hubungan industrial yang terjadi antar lintas Propinsi.
2. Mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan propinsi, yang bertugas dalam menjembatani perselisihan hubungan industrial yang terjadi antar lintas Kabupaten/ Kota dalam satu wilayah Propinsi dan juga perselisihan hubungan industrial dalam satu Kabupaten/ Kota yang belum ada mediator pada instansi di bidang ketenagakerjaan wilayah tersebut.
3. Mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota yang bertugas dalam menjembatani perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam satu Kabupaten/ Kota.

Untuk menjadi seorang mediator haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Undang-undang yang berlaku yaitu sebagai berikut :

1. . Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;

⁶⁰ Lihat Pasal 1 Ayat (12) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Warga negara Indonesia;
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
4. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
7. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.⁶¹

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.92/ MEN/ VI/ 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Seorang Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, persyaratan untuk menjadi seorang mediator adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/ dinas yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan;
2. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Warga Negara Indonesia;
4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
6. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
7. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
8. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.⁶²

⁶¹ Lihat Pasal 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Apabila calon mediator tersebut telah memenuhi semua persyaratan kemudian akan diberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) teknis hubungan industrial dan syarat kerja selama 6 (enam) bulan. Diklat jarak jauh dilaksanakan selama 4 (empat) bulan di daerah tempat calon mediator bekerja dan selama 2 (dua) bulan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia di Jakarta. Sedangkan Diklat langsung dilaksanakan dilaksanakan selama 6 (enam) bulan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia di Jakarta. Setelah mengikuti diklat dan dinyatakan lulus, maka calon mediator tersebut harus mempelajari dan ikut menangani kasus-kasus perselisihan hubungan industrial selama 1 (satu) tahun dengan didampingi oleh mediator yang sudah mempunyai Surat Keterangan (SK) dan berpengalaman dalam bidang perselisihan hubungan industrial. Tata cara untuk memperoleh legitimasi mediator yaitu sebagai berikut :

1. Calon mediator pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi diusulkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial,
2. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi diusulkan oleh Gubernur,
3. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota diusulkan oleh Bupati/ Walikota.⁶³

⁶² Lihat Pasal 3 ayat (1) KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. No : KEP.92/ MEN/ VI/ 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Seorang Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

⁶³ Lihat Pasal 4 ayat (1) KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. No : KEP.92/ MEN/ VI/ 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Seorang Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

Pengajuan usulan untuk memperoleh legitimasi sebagai mediator tersebut harus dilengkapi dengan :

1. Fotokopi ijazah pendidikan Strata Satu (S I),
2. Fotokopi SK pangkat terakhir,
3. Fotokopi SK penempatan atau SK penugasan pada unit kerja yang membidangi hubungan industrial,
4. Fotokopi sertifikat pendidikan teknis hubungan industrial dan syarat kerja,
5. Surat keterangan berbadan sehat dari dokter,
6. Foto berwarna terbaru berukuran 3 x 4 cm 2 (dua) lembar,
7. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai 2 (dua) tahun terakhir.⁶⁴

Sesuai amanat Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator hanya berkedudukan untuk membantu para pihak yang berselisih agar menemukan kesepakatan yang dipilih oleh para pihak. Mediaator sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih tidak mempunyai kewenangan untuk memaksa para pihak. Mediator haruslah dapat menciptakan kondisi yang kondusif sehingga dapat menjamin kerahasiaan dari para pihak sehingga dapat menguntungkan para pihak yang berselisih. Sebagai penengah yang netral dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial mediator harus dapat mempertemukan para pihak yang berselisih untuk dapat berunding secara damai dan mencari jalan keluarnya sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku. Fungsi mediator :

⁶⁴ Lihat Pasal 4 ayat (2) KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. No : KEP.92/ MEN/ VI/ 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Seorang Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

1. Membangun kepercayaan dan keyakinan para pihak;
2. Membangun kerangka kerja, menganalisa konflik dan merancang pengambilan keputusan yang kooperatif;
3. Intervensi yang tepat;
4. Mendorong komunikasi yang konstruktif antara para pihak dan juga mediator;
5. Memfasilitasi perundingan dan *problem-solving*;
6. Mendidik dan memberdayakan para pihak;
7. Memberikan dorongan bagi para pihak untuk pencapaian penyelesaian;
8. Mendorong para pihak supaya realistis;
9. Menasehati para pihak dan mengevaluasi mediasi; dan
10. Mengakhiri mediasi.⁶⁵

Fuller dalam Riskin dan westbrook menyebutkan 7 (tujuh) fungsi mediator, yakni sebagai *catalyst, educator, translator, recourse person, bearer of bad news, agent of reality, and scapegoat*.

1. Sebagai “katalisator”, mengandung pengertian bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana yang konstruktif bagi diskusi
2. Sebagai “pendidik” berarti seseorang harus memahami aspirasi, prosedur kerja, keterbatasan politis, dan kendala usaha dari para pihak. oleh sebab itu ia harus, ia harus berusaha melibatkan diri dalam dinamika perbedaan antara para pihak

⁶⁵ Mas Achmad Santoso dkk, Panduan Pelatihan Dasar Mediator, Jakarta : Indonesian Institute For Conflict Transformation, 2004, hlm.24.

3. Sebagai “penerjemah”, berarti seorang mediator harus menyampaikan dan merumuskan usulan pihak yang satu kepada pihak lainnya melalui bahasa atau ungkapan yang baik tanpa mengurangi sasaran yang di capai oleh pengusul
4. Sebagai “narasumber”, berarti seorang mediator harus mendayagunakan sumber-sumber informasi yang tersedia
5. Sebagai “penyanggah berita jelek”, berarti seorang mediator harus menyadari bahwa para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional. Untuk itu mediator harus mengadakan pertemuan terpisah dengan pihak-pihak terkait untuk menampung berbagai usulan
6. Sebagai “agen realitas”, berarti mediator harus berusaha memberi pengertian secara jelas kepada salah satu pihak bahwa sasarannya tidak mungkin/tidak masuk akal tercapai melalui perundingan
7. Sebagai “kambing hitam”, berarti seorang mediator harus siap disalahkan, misalnya dalam membuat kesepakatan hasil perundingan.⁶⁶

Mediator mempunyai tugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁶⁷ Disamping itu mediator mempunyai kewajiban sebagai berikut :

1. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan,

⁶⁶ Ade Saptomo, *Op.cit*, hal. 32

⁶⁷ Lihat Pasal 7 KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. No : KEP.92/ MEN/ VI/ 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Seorang Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

2. Mengatur dan memimpin diskusi,
3. Membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan,
4. Membuat anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian,
5. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial,
6. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁶⁸

Adapun yang menjadi kewenangan dari mediator antara lain :

1. menganjurkan pada pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi,
2. meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan,
3. mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan,
4. membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait,
5. menerima atau menolak wakil dari para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak mempunyai surat kuasa.⁶⁹

Secara umum mediator mempunyai peran sebagai berikut :

1. Pembuka jalur-jalur komunikasi,
2. *Legitimizier* (orang yang berwenang untuk mengesahkan),
3. Fasilitator proses,
4. Pelatih,

⁶⁸ Lihat Pasal 8 ayat (1) KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. No : KEP.92/ MEN/ VI/ 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Seorang Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

⁶⁹ Lihat Pasal 9 KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. No : KEP.92/ MEN/ VI/ 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Seorang Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

5. Nara sumber,
6. Pembahas masalah,
7. Perantara untuk melihat kenyataan, kambing hitam (pihak yang mau menanggung tanggung jawab atau dipersalahkan karena telah membuat keputusan yang tidak populer namun diterima oleh semua pihak),
8. Pemimpin (pihak yang mengambil inisiatif untuk mendorong negosiasi bererak maju secara prosedural atau pada waktu tertentu).

Menurut Howard Raiffa, melihat peran mediator sebagai sebuah garis rentang dari sisi peran yang terlemah hingga sisi peran yang terkuat. Sisi peran terlemah adalah apabila hanya melaksanakan peran sebagai berikut :

1. Penyelenggara pertemuan,
2. Pemimpin diskusi netral,
3. Pemelihara atau penjaga aturan perundingan agar proses perundingan berlangsung secara beradab,
4. Pengendali emosi para pihak,
5. Pendorong pihak/ perunding yang kurang mampu atau segan mengemukakan pandangannya.⁷⁰

Sisi peran yang kuat mediator adalah bila dalam perundingan, mediator mengerjakan/ melakukan hal- hal berikut :

1. Mempersiapkan dan membuat notulen perundingan,
2. Merumuskan titik temu/ kesepakatan para pihak,

⁷⁰ Pendapat Howard Raiffa seperti dikutip Suyud Margono, ADR (Alternative Dispute Resolution) & Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000, hlm. 59.

3. Membantu para pihak agar menyadari bahwa sengketa bukan sebuah pertarungan untuk dimenangkan, melainkan untuk diselesaikan,
4. Menyusun dan mengusulkan alternatif penyelesaian masalah,
5. Membantu para pihak menganalisis alternatif pemecahan masalah.

Menurut Joni Emirzon, mediator mempunyai peran seperti :

2. Katalisator, yaitu mendorong suasana kondusif mencegah polarisasi,
3. Pendidik, yaitu memahami kehendak dan aspirasi para pihak,
4. Nara sumber, yaitu mediator adalah tempat bertanya, pemberi saran, pencari sumber informasi. Mediator yang ditunjuk hendaknya orang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang objek yang dipersengketakan,
5. Penyandang berita jelek, ini adalah salah satu resiko yang harus diterima mediator. Untuk itu mediator harus siap mendengar kata-kata/ ungkapan yang tidak enak didengar atau kata-kata yang menyakitkan hati. Hal ini dapat terjadi apabila ada di antara para pihak ada yang kurang atau tidak dapat mengontrol emosi atau perilakunya saat perundingan berlangsung,
6. Penyampai pesan, mediator berperan sebagai penyampai pesan kepada para pihak dalam bahasa yang enak didengar, maksudnya harus menggunakan kata-kata yang sopan, sehingga pihak-pihak merasa tidak tersinggung atau merasa sakit hati. Untuk itu perilaku, tata krama, dan tata cara seorang mediator menyampaikan pesan sangat berperan demi berlangsungnya proses negosiasi.⁷¹

⁷¹ Joni Emirzon, *op. cit*, hal. 73

Dalam hal pemberhentian mediator dilakukan dengan pencabutan legitimasi mediator oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pencabutan legitimasi yang dimaksud dilakukan karena :

1. Meninggal dunia,
2. Permintaan sendiri,
3. Memasuki masa pensiunan,
4. Diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil,
5. Tidak bertugas lagi pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan,
6. Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

Dalam hal diperlukan, mediator dapat melakukan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Kompetensi Mediator dalam menerbitkan Anjuran tentunya tidak diragukan lagi karena Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan. Tidak semua pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan dapat bertindak sebagai Mediator. Untuk dapat menjadi Mediator, seseorang harus mendapat legitimasi dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan. Bahwa tugas Mediator sesungguhnya tidak hanya sekedar sebagai penengah tetapi lebih dari pada itu yaitu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bahwa akan tetapi yang sering terjadi Mediator memposisikan hanya sebagai 'penengah' saja. Bahwa Mediator dapat

dianalogikan sebagai Hakim dan Anjuran dapat dianalogikan sebagai putusan Hakim. Sama halnya dengan Hakim, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Hakim menerbitkan putusan. Namun sayangnya dalam pelaksanaan isi anjuran mediator tidak punya upaya paksa kepada pihak yang menolak Anjuran yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan hubungan Industrial untuk mematuhi dan melaksanakan isi Anjuran. Dengan kata lain mediator dapat menerbitkan Anjuran tetapi Mediator tidak dapat menegakkan Anjuran.

Dari pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit dan tripartit yang terjadi di Kota Padang dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2009, apabila di hubungkan dengan salah satu teori konflik yang di kemukakan oleh Simon Fisher yaitu teori transformasi maka sebab-sebab terjadinya konflik atau perselisihan antara pihak pengusaha/majikan dengan pihak buruh/pekerja adalah karena adanya masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang mewujud dalam bidang-bidang sosial, ekonomi, dan politik. Penyelesaian konflik ini dapat dilakukan melalui beberapa upaya seperti: perubahan struktur dan kerangka kerja yang menyebabkan ketidaksetaraan, peningkatan hubungan dan sikap jangka panjang para pihak yang mengalami konflik serta pengembangan proses dan sistem untuk mewujudkan pemberdayaan, keadilan, rekonsiliasi dan pengakuan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dilakukan melalui upaya bipartit dan tripartit, dari jumlah kasus yang diselesaikan terlihat bahwa para pihak lebih banyak memilih penyelesaian perselisihannya melalui tripartit yaitu

mediasi dengan bantuan mediator dari pada penyelesaian perselisihan melalui bipartit dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan tripartit di Kota Padang dapat dikatakan belum sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena masih memberikan pengecualian-pengecualian terhadap beberapa kasus dengan tujuan untuk mempermudah para pihak menempuh jalan damai.



BAB IV

KENDALA-KENDALA DALAM PELAKSANAAN BIPARTIT DAN TRIPARTIT DAN UPAYA PEMECAHANNYA

Idealnya dalam setiap penyelesaian perselisihan hubungan idustrial dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit antara buruh/serikat buruh dengan pengusaha. Mareka berunding dan membuat kesepakatan secara musyawarah dan mufakat. Tetapi dalam kenyataannya tidaklah semudah seperti yang diharapkan karena dalam pelaksanaannya masih seringkali menemui kendala-kendala. Kendala-kendala yang sering dihadapi para pihak tersebut antara lain :

1. Pihak pekerja/buruh

- a. Kebanyakan pekerja/buruh menerima saja keputusan yang dikeluarkan oleh pihak pengusaha/perusahaan karena takut dikenakan sanksi oleh pihak pengusaha/perusahaan seperti dipindahkan ke bagian lain atau diberhentikan.
- b. Setiap keluhan dari buruh/pekerja kurang ditanggapi oleh pihak pengusaha/perusahaan.⁷²
- c. Ada sebahagian pengusaha yang tidak mempunyai itikad baik. Karena keterbatasan pengetahuan para buruh sering di PHK dengan pesangon yang tidak wajar bahkan ada yang tanpa pesangon.⁷³

⁷² hasil wawancara dengan Bapak Amrin, *Loc. Cit.*

⁷³ hasil wawancara dengan Vera Wati, *Loc. Cit.*

- d. Terkadang pengusaha gengsi untuk mengakui kesalahan, sehingga terjadi gertak-mengertak antara pengusaha dan pekerja karena masing-masing pihak merasa benar.

2. Pihak Pengusaha

- a. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial buruh seringkali mudah dipengaruhi oleh pihak lain atau oleh hal-hal yang belum tentu kebenarannya, ini disebabkan karena pendidikan yang rendah, kurang memahami undang-undang dan emosi yang tinggi.
- b. Pekerja/buruh banyak yang tidak disiplin, terkadang jam masuk dan keluar seenaknya saja dan apabila ditegur buruh/pekerja tersebut marah, padahal mereka sudah melanggar peraturan disiplin yang diberlakukan di perusahaan.⁷⁴
- c. Terkadang pekerja/buruh terlalu banyak menuntut kepada pengusaha/perusahaan seperti kenaikan gaji/upah tanpa melihat kondisi perusahaan.

3. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang

- a. Minimnya pemahaman pekerja/buruh terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga setiap perselisihan dibawa ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.
- b. Panggilan yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sering diabaikan oleh pihak pengusaha sehingga proses penyelesaian perselisihan tersebut menjadi kurang lancar.

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Rina, *Loc, cit.*

- c. Pihak pengusaha dalam pemberian pesangon selalu minta penurunan jumlah uang pesangon yang harus ia bayarkan.⁷⁵
- d. Jumlah mediator yang ada pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang kurang mencukupi untuk memfasilitasi penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.⁷⁶
- e. Mediator tidak mempunyai upaya paksa kepada pihak yang menolak Anjuran yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mematuhi dan melaksanakan isi Anjuran.

2. Upaya pemecahannya

Dalam upaya pemecahan perselisihan perburuhan tersebut diperlukan :

- a. Adanya peran aktif dari serikat pekerja/ serikat buruh untuk membantu setiap pekerja/buruh yang akan atau sedang mengalami permasalahan dalam hubungan kerja agar segala hak dan kepentingan dari pekerja/buruh dapat terlindungi sehingga kesejahteraan dari pekerja/buruh dan keluarganya dapat ditingkatkan.
- b. Pihak pengusaha memberikan kesempatan/waktu kepada pekerja/buruh untuk dapat menyampaikan keluhan-keluhannya sehingga tidak memicu permasalahan yang lebih besar dikemudian hari.
- c. Adanya pemberian pengarahan kepada pihak pengusaha/perusahaan dan buruh/pekerja untuk mengerti peraturan perundang-undangan dan berkomitmen

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Drs Jasri (Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang) pada tanggal 7 Juni 2010 jam 09.50 WIB.

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Yusmalinda S. Kom, *Loc. Cit.*

menegakkannya. Perusahaan merupakan pihak yang punya daya tawar lebih tinggi dan lebih berkesempatan mempelajari undang-undang.

- d. Para pihak yang berselisih mengenai hubungan industrial sebaiknya mengedepankan perdamaian ketimbang membawa langsung perkara mereka ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial karena akan memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Perundingan lewat forum bipartit atau tripartit dijadikan sebagai pintu yang memungkinkan terciptanya perdamaian atau resolusi yang relatif cepat bagi para pihak pada tahap awal munculnya perselisihan hubungan industrial.
- e. Para pihak hadir dalam setiap panggilan yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sehingga proses penyelesaian perselisihan tersebut dapat berjalan cepat dan lancar.
- f. Dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan, pemerintah melakukan fungsinya, meningkatkan kinerja para penegak hukum, dilakukan kemitraan dengan baik antara pengusaha dengan tenaga kerja/buruh, dan para tenaga kerja/buruh harus melakukan tindakan preventif seperti membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- g. Meminta pemerintah untuk dapat menempatkan Mediator disetiap kantor Dinas/ Suku Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja yang ada disetiap Kabupaten/Kota sehingga penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dapat berjalan dengan cepat .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan merangkum dari apa yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang dilakukan melalui upaya bipartit dan tripartit, dari jumlah kasus yang diselesaikan terlihat bahwa para pihak lebih banyak memilih penyelesaian perselisihannya melalui tripartit yaitu mediasi dengan bantuan mediator dari pada penyelesaian perselisihan melalui bipartit dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Perselisihan hubungan industrial yang paling banyak terjadi adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan berbagai sebab diantaranya mulai dari pekerja mengundurkan diri, tidak lulus masa percobaan, karena sakit, masalah pesangon, PHK secara tidak hormat hingga perusahaan pailit. Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan tripartit di Kota Padang belum sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena masih memberikan pengecualian-pengecualian terhadap kasus-kasus tertentu seperti adanya perpanjangan waktu perundingan. Jangka waktu 30 (tiga puluh) hari yang ditetapkan Undang-Undang tidak selalu menjadi acuan oleh pegawai teknis yang jadi perantara dalam penyelesaian perselisihan, bahkan dalam pelaksanaannya tidak ada perundingan bipartit yang dianggap gagal karena kesepakatan yang dilakukan para pihak dianggap lebih tinggi kedudukannya dari pada Undang-undang. Selain para

pihak juga tidak diharuskan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, biasanya lewat pernyataan secara lisan dari salah satu pihak saja sudah dapat dianggap sebagai bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, ini jelas sangat bertentangan dengan ketentuan yang diharuskan dalam Undang-Undang.

2. Para pihak masih banyak menemukan kendala-kendala dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit dan tripartit di Kota Padang dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2009 yaitu: a) buruh menerima saja keputusan yang dikeluarkan oleh pihak pengusaha/perusahaan karena takut dikenakan sanksi, b) keluhan dari buruh/pekerja kurang ditanggapi oleh pihak pengusaha/perusahaan, c) sebahagian pengusaha tidak mempunyai itikad baik, d) Terkadang pengusaha gengsi untuk mengakui kesalahan, e) buruh seringkali mudah dipengaruhi oleh pihak lain atau oleh hal-hal yang belum tentu kebenarannya, f) Pekerja banyak yang tidak disiplin, g) buruh/pekerja terlalu banyak menuntut kepada pengusaha/perusahaan, h) Minimnya pemahaman buruh terhadap Undang-undang ketenagakerjaan, i) Panggilan yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sering diabaikan oleh pihak pengusaha, j) Pihak pengusaha selalu minta penurunan jumlah uang pesangon, k) Jumlah mediator yang ada pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang kurang mencukupi, l) Mediator tidak mempunyai upaya paksa kepada pihak yang menolak Anjuran yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya penyelesaiannya yaitu: a) pemberian pengarahan kepada pihak pengusaha/perusahaan dan buruh/pekerja untuk mengerti peraturan perundang-undangan, b) Para pihak

yang berselisih mengenai hubungan industrial sebaiknya mengedepankan perdamaian, c) Para pihak hadir dalam setiap panggilan yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, d) pemerintah melakukan fungsinya, meningkatkan kinerja para penegak hukum, kemitraan yang baik antara pengusaha dengan tenaga kerja/buruh, dan para tenaga kerja/buruh melakukan tindakan preventif, e) pemerintah untuk dapat menempatkan Mediator di setiap kantor Dinas/ Suku Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja yang ada di setiap Kabupaten/Kota.

B. Saran

1. Dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang hendaknya ada kerja sama yang baik antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pemerintah melakukan fungsinya seperti melakukan pengawasan terhadap pengusaha yang tidak mempunyai itikad baik, pengusaha dan pekerja/buruh sama-sama menyadari akan hak dan kewajibannya sehingga jumlah kasus perselisihan hubungan industrial dapat di kurangi.
2. Pemerintah seharusnya menambah jumlah Mediator untuk setiap kantor Dinas/ Suku Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja yang ada di setiap Kabupaten/Kota Agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dapat berjalan maksimal sesuai amanat dari Undang-undang.
3. Seharusnya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan kepada Mediator untuk mempunyai upaya paksa kepada pihak yang menolak Anjuran yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan hubungan Industrial untuk mematuhi dan melaksanakan

isi anjuran serta dapat menggunakan upaya paksa dalam menghadirkan pihak pengusaha langsung dalam sidang mediasi sehingga proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut bisa lebih cepat dan tidak berbelit-belit karena pengusaha dapat mengambil keputusan langsung tanpa harus lewat perantara orang lain.

4. Adanya perubahan terhadap beberapa Pasal dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga dapat memberikan kemudahan dalam pelaksanaan bipartit dan tripartit sehingga dapat berjalan maksimal termasuk didalamnya memberikan kewenangan kepada mediator untuk.



DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Abdul Hakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- _____, 2002, *Penyelesaian Sengketa Dalam Kultur Minangkabau*, Working Paper Sosiologi Andalas Vol IV No. 2 Februari 2002
- _____, 2005, *Studi Komparasi Lembaga Penyelesaian Sengketa*, Working Paper Sosiologi Andalas Vol VII No. 5 Mei 2005,
- _____, 2007, *Pokok-pokok Metode Penelitian Hukum*, Unesa University Press, Surabaya.
- Alvon Kurnia Palma, 2002, *Artikel Peran Disnaker Dalam Perselisihan Hak*, Padang, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Padang.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bambang Sunggono, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2003, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Joni Emirzon, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan (Negosiasi, Konsiliasi & Arbitrase)*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Juanda Pangaribuan, 2004, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Jakarta.
- Lili Rasjidi dikutip dari Mochtar Kusumaatmadja, 2001, *Dasar-dasar Filsafat dan Teori Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mas Achmad Santoso dkk, 2004, *Panduan Pelatihan Dasar Mediator*, Jakarta : Indonesian Institute For Conflict Transformation.
- Mohd. Syaufii Syamsuddin, 2005, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan*

Industrial, Sarana Bakti Persada, Jakarta.

Muzni Tambusai, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia*, DPP Ikatan Perantara Hubungan Industrial Indonesia dengan Karya Unggul Persada, Jakarta.

Rony Hanitijo Soemitro, 1985, *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia, Indonesia, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 1983, *faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*, CV Rajawali, Jakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Susanti Adi Nugroho, 2007, *Mediasi Perbankan*, makalah ini disampaikan pada diskusi terbatas Mengenai Mediasi Perbankan, diselenggarakan oleh Bank Indonesia bekerjasama dengan Program Studi Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara dan Fakultas Hukum Universitas Andalas, 20 Februari, Padang.

Suyud Margono, 2000, *ADR (Alternative Dispute Resolution) & Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Takdir Rahmadi, 2007, *Peta Potensi Kerawanan Sosial Dan Konflik sosial Di Sumatera*, makalah dipresentasikan pada Lokakarya Identifikasi dan Pemetaan Daerah Potensial Konflik Dalam Rangka Antisipasi dan Penanggulangan Kerawanan Sosial, diselenggarakan oleh Kementrian Koordinator Kesejahteraan Rakyat dan Institut Titian Perdamaian, , 2-3 Juli, Bogor.

Takdir Rahmadi, 2007, *Mediasi Perbankan*, makalah ini disampaikan pada diskusi terbatas Mengenai Mediasi Perbankan, diselenggarakan oleh Bank Indonesia bekerjasama dengan Program Studi Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara dan Fakultas Hukum Universitas Andalas, 20 Februari, Padang.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .

KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. No : KEP.92/ MEN/ VI / 2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.